

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



СОРОК ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
26-е заседание,
состоявшееся в среду,
30 ноября 1994 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 26-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ТЕЙРЛИНК (Бельгия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 111 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-794, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/49/SR.26
18 January 1995
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 25 м.

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/49/176 и Add.1, A/49/219 и Add.1, A/49/406, A/49/445, A/49/527 и A/49/587;
A/C.5/48/37 и Add.1 и A/C.5/48/45; A/C.5/49/5, A/C.5/49/6 и Corr.1 и Add.1,
A/C.5/49/13, A/C.5/49/14 и A/C.5/49/32)

1. Г-н ДЖАКТА (Алжир) говорит, что реформы, проведенные в Организации Объединенных Наций, привели в расстройство ее наиболее чувствительный сектор – сектор кадров. Нельзя допустить, чтобы реформы усилили чувство неопределенности среди персонала Секретариата или подорвали перспективы развития их карьеры. Поэтому первоочередное внимание следует уделить своевременной разработке всеобщего плана развития карьеры. Вообще, все реформы должны быть направлены на повышение эффективности Секретариата.

2. Алжир всегда придавал большое значение справедливому географическому представительству при наборе персонала как средству обеспечения в подлинном смысле слова всеобщего и демократического характера Организации Объединенных Наций. Из доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/49/527) ясно следует, что метод расчета желательных квот для государств может быть улучшен. В частности, три фактора, используемые в таких расчетах, – членство, размер взноса в бюджет и численность населения – являются слишком ограничительными; эту систему следует пересмотреть в целях исправления имеющихся дисбалансов.

3. Положение женщин в Секретариате не улучшилось, особенно в том, что касается развивающихся стран. Оно даже ухудшилось в случае женщин из африканских стран, которые составляют всего лишь 2,9 процента от общей численности. Поэтому рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) об улучшении положения женщин в Секретариате (A/49/176), приветствуются и будут изучены в конструктивном духе его делегацией.

4. В своем докладе об административных и бюджетных аспектах финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (A/49/664) Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) отметил, что в некоторых случаях между международным персоналом, предоставляемым по контрактам, и штатными сотрудниками в рамках Сил Организации Объединенных Наций по охране (СООНО) не проводится четкого функционального разграничения и что первые, как представляется, осуществляют руководство последними. Алжир разделяет обеспокоенность Консультативного комитета в связи с таким положением и в связи с недостаточным соблюдением принципа справедливого географического представительства при наборе международного персонала, предоставляемого по контрактам. Несмотря на определенное улучшение, происшедшее в последнее время, дисбаланс сохраняется. Он хотел бы, чтобы Секретариат прояснил сложившееся положение.

5. Чтобы укрепить способность Секретариата более гибко отвечать на новые требования, необходимо упростить его структуру и четче определить его функции. Децентрализация полномочий также представляется желательной при условии установления надлежащих механизмов ответственности и подотчетности. Все реорганизационные мероприятия необходимо подкрепить работой по совершенствованию важнейшего сектора – сектора профессиональной подготовки, которому следует уделять больше внимания и ресурсов.

6. Г-н Абдель РАХМАН (Судан) говорит, что его делегация считает людские ресурсы в Организации Объединенных Наций вопросом исключительной важности. Он приветствует нынешние

усилия по повышению уровня предъявляемых к персоналу требований и поддерживает стратегию, предложенную Генеральным секретарем (A/C.5/49/5) в целях обеспечения коренного преобразования организационной структуры Секретариата и придания ему в высшей степени профессионального, ответственного и беспристрастного характера. Для достижения этих целей необходимо будет выполнить программу работы в соответствии с четко определенным графиком для обеспечения того, чтобы эта стратегия не оставалась только на бумаге. Тщательный и справедливый отбор высококвалифицированной рабочей силы станет гарантией того, что Организация Объединенных Наций сможет выполнить возложенные на нее обязанности. Внимательный набор кадров обеспечит отбор сотрудников, обладающих подходящей квалификацией, исключая тем самым необходимость в дорогостоящих программах дальнейшей профессиональной подготовки. Персонал сможет приобретать опыт благодаря повышению мобильности в рамках Организации. Необходимо укреплять веру в персонал. Установление высоких стандартов при наборе персонала будет способствовать децентрализации и обеспечит всем сотрудникам больше возможностей для внесения значимого вклада в проводимые программы. Однако децентрализации и передачи полномочий невозможно достичь без наличия пересмотренных, транспарентных и всеобъемлющих положений, которые могут быть легко претворены в жизнь. В стратегии, предложенной Генеральным секретарем, в общих чертах излагаются все необходимые изменения. Для достижения целей стратегии необходимо выделить финансовые ресурсы.

7. Его делегация всегда поддерживала усилия Генерального секретаря, направленные на совершенствование Организации Объединенных Наций и превращение ее в функциональную Организацию, которая в подлинном смысле слова представляла бы весь мир в лице работающих в Секретариате представителей от каждого государства. Поэтому он надеется, что усилия по сокращению числа непредставленных или недопредставленных государств будут продолжаться и что органы, занимающиеся набором персонала, будут руководствоваться принципами, изложенными в документе A/49/527, в частности принципом справедливого географического распределения. Он поддерживает также продолжающиеся усилия по увеличению доли женщин на должностях, подлежащих географическому распределению.

8. Его делегация разделяет озабоченность, выраженную Генеральным секретарем в его докладе (A/C.5/49/6), по поводу неуважения привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и подчеркивает, что главную ответственность за безопасность и защиту сотрудников, их семей и имущество, а также имущество Организации несет правительство принимающей стороны. Он призывает государства-члены выполнять свои обязанности по статье 105 Устава. Он осуждает случаи убийства и похищения международных гражданских служащих и призывает Организацию Объединенных Наций увеличить степень защиты персонала. Вместе с тем он настоятельно призывает Генерального секретаря подчеркнуть, что сотрудники не должны становиться участниками споров между сторонами, а должны оставаться на нейтральных позициях и ограничивать свою компетенцию вопросами, изложенными в докладе 1954 года о нормах поведения в международной гражданской службе. Конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений имеют абсолютно фундаментальный характер, и он настоятельно призывает все государства, которые еще не сделали этого, присоединиться к ним как можно скорее.

9. Г-н БЕРГ (Южная Африка) говорит, что его делегация разделяет мнение, выраженное Генеральным секретарем в его докладе о стратегии управления людскими ресурсами Организации (A/C.5/49/5), о том, что планирование людских ресурсов является одним из ключевых элементов, поскольку оно позволит Секретариату своевременно выявлять кадровые вакансии и обеспечить отбор наиболее подходящих кандидатов. При наборе персонала следует по-прежнему руководствоваться принципами возможно более широкого географического представительства, сбалансированности числа мужчин и женщин, компетентности, добросовестности и работоспособности и следует также использовать механизмы стажировок, проведения конкурсных экзаменов, групповых собеседований и деления на профессиональные группы в целях увеличения набора персонала из непредставленных и недопредставленных государств.

10. Намерение Генерального секретаря рационализировать процедуры набора персонала на чрезвычайной основе вполне оправдано и отвечает цели делегирования полномочий, подотчетности и ответственности. Он справедливо утверждает также, что мобильность персонала является одним из важных элементов программы развития карьеры и переориентации учебной деятельности в соответствии с новыми задачами, стоящими перед Организацией. Южная Африка поддерживает в принципе систему досрочного выхода на пенсию, поскольку она обеспечит гибкость при заполнении должностей высокого уровня и устранение численного дисбаланса между мужчинами и женщинами в Секретариате. Новая система служебной аттестации будет полезной в том случае, если она будет обеспечивать точную оценку выполнения персоналом своих служебных обязанностей и усиление подотчетности. Вместе с тем она должна быть объективной и пригодной для использования на практике.

11. Недостаточный прогресс в области улучшения положения женщин в Секретариате вызывает разочарование, и Секретариату следует удвоить усилия по набору женщин, особенно из непредставленных и недопредставленных стран. Серьезного рассмотрения заслуживает 10-этапная программа, рекомендованная ОИГ в ее докладе о положении женщин (A/49/176).

12. Его делегация обеспокоена растущей опасностью условий, в которых приходится работать персоналу Организации Объединенных Наций. Особую тревогу вызывает тот факт, что в связи с убийством 42 сотрудников Организации Объединенных Наций в течение последних двух лет не было арестовано ни одного человека. Поэтому следует приветствовать утверждение Шестым комитетом проекта конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, однако Секретариату и государствам-членам следует и впредь принимать все необходимые меры для обеспечения безопасности персонала Организации Объединенных Наций.

13. Южная Африка поддерживает предложение Генерального секретаря, касающееся упрощения отправления правосудия в рамках Секретариата, как это изложено в его докладе по данному вопросу (A/C.5/49/13), поскольку это принесет большую пользу Секретариату.

14. Г-жа АРАГОН (Филиппины) говорит, что успешное функционирование любой организации зависит как от ее руководителей, так и от ее персонала. Поскольку расходы по персоналу составляют более 75 процентов бюджета, необходимо обеспечить более эффективное управление людскими ресурсами Организации. Ее делегация приветствует усилия, предпринимаемые для достижения этой цели, в частности предлагаемую стратегию разработки более транспарентных и справедливых процедур набора персонала и новую систему служебной аттестации. Вместе с тем некоторые элементы стратегии нуждаются во внимательном изучении.

15. Важно определить потребности Организации в персонале в свете поставленных перед нею задач. Внедрение комплексной системы управленческой информации (ИМИС), к сожалению, задерживается, но в конечном счете оно должно обеспечить укрепление потенциала Управления

людских ресурсов (УЛР). Она приветствует данное Генеральным секретарем заверение о том, что положения Устава в отношении набора персонала будут соблюдаться, однако его намерение использовать бюро по трудоустройству для набора персонала на короткий срок и на чрезвычайной основе потребует внимательного изучения. Следует шире использовать национальные списки кандидатов, подготовленные государствами-членами.

16. Вызывает сожаление медленный прогресс в области улучшения положения женщин в Секретариате, и в особенности нынешний уровень представленности женщин на должностях уровня Д-1 и выше, составляющий 14 процентов. По-видимому, 25-процентный целевой показатель не будет достигнут к 1995 году. Большинство женщин в Организации Объединенных Наций по-прежнему работает в категории общего обслуживания и смежных категориях, и их интересы заслуживают не меньшего внимания со стороны Комитета. В частности, женщинам было бы легче перейти в категорию специалистов, если бы для квалифицированных женщин в системе внутреннего рассмотрения кандидатов отводилось большее количество должностей. Генеральному секретарю следует уделить серьезное внимание 10-этапной программе, рекомендованной ОИГ, особенно в свете предстоящей четвертой Всемирной конференции по положению женщин.

17. В прошлом несколько попыток внедрить новую систему служебной аттестации потерпели неудачу. Для внедрения новой системы необходимо будет рассмотреть вопросы, изложенные в пунктах 100-102 доклада ОИГ о новой системе служебной аттестации (А/49/219). Ее делегация будет приветствовать информацию Секретариата о том, что в настоящее время делается для оценки выполнения руководящих функций должностными лицами на уровне Д-2 и выше.

18. Что касается реформы внутренней системы отправления правосудия, то ее делегация поддержит меры, которые будут способствовать своевременному разрешению споров, обеспечат надлежащую защиту от злоупотреблений и гарантируют должную процессуальную процедуру для всех. Ее делегация с интересом ожидает результатов проводимого Секретариатом обзора по данному вопросу. Она разделяет также озабоченность в связи с вопросом охраны и безопасности персонала Организации Объединенных Наций и надеется, что проект конвенции об охране и безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала позволит улучшить положение.

19. Г-жа БУЭРГО (Куба) сожалеет о том, что доклад о наборе персонала, который ее делегация просила подготовить ОИГ на сорок восьмой сессии Генеральной Ассамблеи, не был завершен вовремя, поскольку Секретариат не смог своевременно предоставить инспекторам необходимую информацию. Подобное бездействие ограничивает решения государств-членов и работу внешних надзорных органов. Рассмотрение пункта 133 повестки дня следует оставить открытым до тех пор, пока оценка доклада не станет возможной.

20. Ее делегация с интересом изучила сводные статистические данные о нынешнем составе Секретариата, содержащиеся в документе A/49/527, и пришла к мнению о том, что в будущем такие доклады должны содержать реальный анализ вопроса в свете соответствующих решений Генеральной Ассамблеи.

21. Она приветствует отмену с 3 июня временного моратория на внешний набор персонала Секретариата, который препятствовал усилиям по улучшению представленности некоторых государств-членов. Однако она обеспокоена тем фактом, что по состоянию на 30 июня 1994 года 28,8 процента государств-членов по-прежнему либо не были представлены, либо были недопредставлены. Эта цифра бросает тень сомнения на применение принципа справедливого географического представительства в Организации Объединенных Наций. По этой причине ее делегация не видит смысла в проведении национальных конкурсных экзаменов в тех государствах, которые уже достаточно представлены в категории специалистов и выше. Генеральной Ассамблее следует постановить, что при проведении таких экзаменов приоритет следует отдавать непредставленным или недопредставленным государствам. Кроме того, кандидатам из этих стран, успешно сдавшим экзамены, следует отдавать приоритет при наборе на службу.

22. Ее делегация приветствует выдвижение представителей четырех развивающихся стран на недавно созданные должности; такие выдвижения имеют большое значение, поскольку они отвечают резолюции 41/231, в которой, в частности, одобряется рекомендация 47, содержащаяся в докладе Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (A/41/49). Однако в отдельных случаях содержащаяся в том же докладе рекомендация 55, в которой вновь подтвержден тот принцип, что ни одна из должностей не должна рассматриваться как исключительная собственность любого государства-члена или группы государств, не соблюдалась. Она надеется, что в будущем Секретариат будет применять этот принцип в полной мере, в том числе в рамках новой системы ответственности и подотчетности.

23. У ее делегации вызывают тревогу цифры, приведенные в докладе об улучшении положения женщин в Секретариате (A/49/527). Количество женщин в Организации за десять лет увеличилось всего лишь на 10 процентов; при сохранении таких темпов роста трудно будет достичь 35-процентного целевого показателя к 1995 году.

24. Чрезвычайно важно также рассмотреть существующее неравенство в географическом распределении персонала в некоторых подразделениях Организации, и она просит Секретариат представить документ зала заседаний, отражающий географический состав персонала в различных основных департаментах. Кроме того, в свете абсолютной необходимости реальной гласности в системе заполнения вакансий ее делегация надеется, что в докладе по этому вопросу, который в настоящее время готовит ОИГ, будет содержаться подробный анализ внедрения системы на практике.

25. Ее делегация полностью поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе ОИГ о новой системе служебной аттестации (A/49/219). Она принимает также к сведению предложения, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о стратегии управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций (A/C.5/49/5), но сожалеет, что они были представлены в форме пересмотренных бюджетных смет. Она надеется, что в будущем Секретариат будет избегать представления предложений по вопросам существа в бюджетных документах.

26. Что касается поправок к Правилам о персонале (A/C.5/48/37), которые вопреки решению государств-членов рассмотреть их на текущей сессии были введены в силу административным решением Секретариата, она говорит, что ее делегация хотела бы знать, какие дисциплинарные меры намеревается применить Секретариат в духе новой культуры управления к тем сотрудникам,

которые не уважают мандаты и прерогативы других главных органов. Кроме того, ее делегация никоим образом не может согласиться с рассмотрением вопроса об уважении привилегий и иммунитетов международных гражданских служащих на двух разных форумах и предлагает поручить анализ всего этого вопроса Шестому комитету.

27. Г-жа АЛМАО (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, выражает разочарование этих делегаций в связи с медленным прогрессом в области улучшения положения женщин в Секретариате. Для достижения 35-процентного целевого показателя к 1995 году усилия необходимо будет удвоить. Однако при строгом соблюдении "плана правопреемства" для женщин, который в настоящее время находится на стадии подготовки, возможность достижения этого показателя представляется реальной, и она настоятельно призывает приложить усилия в этом направлении. Вызывает тревогу отсутствие какого-либо изменения доли женщин на руководящих должностях высокого уровня; даже по самым оптимистичным прогнозам 25-процентный целевой показатель 1995 года будет достигнут не раньше 1997 года. Всестороннее осуществление новой стратегии Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами должно во многом способствовать обеспечению равных возможностей для женщин и равного отношения к ним. Эти три делегации приветствуют взятое группой старших руководителей Секретариата обязательство уделить вопросам женщин особое место в новой системе подотчетности и ответственности и вновь высказываются в поддержку передачи руководителям отдельно взятых программ ответственности за улучшение сбалансированности числа мужчин и женщин и обеспечение женщинам возможности для развития карьеры. Они в особенности приветствуют принятие твердого обязательства устранить остающиеся преграды структурного и субъективного характера посредством энергичного осуществления стратегического плана действий на период 1995-2000 годов.

28. Эти три делегации поддерживают 10-этапную программу, рекомендованную ОИГ (А/49/176) с целью обеспечения справедливой кадровой политики и практики в рамках всего Секретариата, и предлагают включить программу предоставления равных возможностей трудоустройства в процедуры набора персонала и отбора кандидатов в рамках УЛР и призывают государства-члены выдвигать более квалифицированных кандидатов из числа женщин, поощрять квалифицированных женщин подавать заявки на заполнение вакантных должностей и наладить широкое информирование об имеющихся возможностях трудоустройства.

29. Г-н ГУМЕННЫЙ (Украина) говорит, что в кадровой политике и в составе Секретариата достигнуты определенные сдвиги и его делегация отмечает ту роль, которую играет Генеральный секретарь в этом процессе. Вместе с тем в своем докладе о стратегии управления людскими ресурсами Организации (А/С.5/49/5, пункт 23) Генеральный секретарь заявил о том, что, несмотря на значительное расширение мандатов Организации, сопоставимых изменений и модернизации в области управления людскими ресурсами не произошло. Украина в целом поддерживает аргументы, содержащиеся в этом докладе и в докладе Генерального секретаря о политике в области управления людскими ресурсами (А/49/445). Меры по децентрализации программ и делегированию полномочий могут привести к рационализации практических методов управления людскими ресурсами.

30. В основе кадровой политики должны лежать принципы и правила, регулирующие состав Секретариата, более высокие профессиональные требования и система развития карьеры, а также безопасность персонала Организации Объединенных Наций. Показатели работы Секретариата улучшатся, если его членский состав будет постоянно обновляться за счет набора компетентного персонала на широкой географической основе в соответствии с положениями Устава и должностными квотами, установленными для государств-членов. Необходима регулярная ротация персонала для того, чтобы Секретариат не стал замкнутой системой, не способной к изменениям. Любое дальнейшее увеличение числа сотрудников на постоянных контрактах может препятствовать повышению эффективности Секретариата. Важно иметь костяк из сотрудников на постоянных

контрактах, однако администрация должна иметь право увольнять сотрудников, которые перестали приносить пользу Организации. Соотношение сотрудников на постоянных и срочных контрактах не должно превышать один к одному.

31. Практика прикомандирования является полезной для Организации, особенно для Департамента операций по поддержанию мира, и Украина будет продолжать прикомандировывать специалистов на работу в Организацию Объединенных Наций.

32. Сохраняющееся положение, при котором многие государства, в том числе Украина, в значительной мере недопредставлены в Секретариате, вызывает сожаление. Из доклада Рабочей группы по вопросу о справедливой географической представленности государств-членов в Секретариате (A/C.5/48/45), к сожалению, явствует, что она оказалась не в состоянии согласовать конкретные рекомендации. В любом случае было бы ошибкой применять имеющуюся систему квот более гибко или пытаться решить проблему средствами, изложенными в пункте 5 (i) этого доклада. Украина не призывает к введению моратория на рассмотрение кандидатов из стран, представленных со значительным превышением квоты, однако следует отметить, что число набранных сотрудников из Украины составляет всего лишь 60 процентов от медианы установленной для нее квоты. В этих условиях не является неожиданностью тенденция к "вытеснению" украинских сотрудников из Секретариата, как это имело место в случае роспуска Центра по вопросам апартеида. Представленность Украины должна увеличиться после проведения в Киеве в 1995 году конкурсных экзаменов на замещение вакантных должностей уровня С-2 и С-3. Однако это решит лишь часть проблемы. Украина располагает многими высококвалифицированными специалистами, способными занимать в Секретариате должности гораздо более высокого уровня. Его делегация склонна сделать вывод о необходимости создания специального межправительственного органа для контроля за проведением кадровой политики.

33. Совершенствование профессиональной подготовки персонала не должно становиться самоцелью; имеется возможность набирать персонал, уже обладающий высоким уровнем квалификации. В этой связи следует приветствовать внедрение новой культуры управления и политики набора персонала только на конкурсной основе; не следует отдавать никакого приоритета внутренним кандидатам. Что касается развития карьеры, то при повышении в должности следует руководствоваться исключительно критериями компетентности и добросовестности.

34. Его делегация особенно обеспокоена вопросом безопасности персонала Организации Объединенных Наций, которая является одним из основополагающих элементов эффективного управления людскими ресурсами. Поэтому его делегация приветствует утверждение Шестым комитетом проекта конвенции об охране и безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала и надеется, что она будет принята единогласно Генеральной Ассамблеей.

35. Г-н СУМРО (Пакистан) говорит, что согласно новой системе служебной аттестации важно, чтобы обязанности руководителей всех уровней были соразмерны их полномочиям и чтобы в рамках этой системы обеспечивалась подотчетность. Важно также поощрять женщин поступать на работу в Организацию и упорядочить процесс объявления вакансий. Его делегация поддерживает проект конвенции об охране и безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, утвержденный Шестым комитетом.

36. Касаясь изменений в системе управления людскими ресурсами, он говорит, что необходимо вновь рассмотреть вопрос о расходах в целях обеспечения максимально возможного их сокращения. Например, он указывает на возможность проведения региональных практикумов вместо выездов консультантов на места.

37. Г-н МЕЙКОК (Барбадос), выступая от имени государств – членов Карибского сообщества (КАРИКОМ) и Суринама, говорит, что эти делегации поддерживают стратегию модернизации и активизации управления людскими ресурсами в глобальном Секретариате Организации Объединенных Наций (A/C.5/49/5), однако при этом он считает, что необходимо обеспечить соответствующую сбалансированность между ее различными элементами.

38. Он выражает озабоченность в связи с тем, что государства – члены КАРИКОМ по непонятным причинам были объединены с Северной Америкой в статистических таблицах, включенных в доклад о составе Секретариата (A/49/527), в результате чего подлинное положение этих государств отражено не было. Невыполнение целевых показателей, установленных для устранения к 1995 году дисбаланса в численности мужчин и женщин в Секретариате, вызывает сожаление, однако можно надеяться, что осуществление плана действий Генерального секретаря приведет к их фактическому осуществлению к 1997 году. Низкий уровень представительства женщин – и мужчин – из развивающихся стран по-прежнему вызывает озабоченность, равно как и тот факт, что обычно они работают на низких должностях категории специалистов.

39. Что касается управления людскими ресурсами, то делегации государств – членов КАРИКОМ и Суринама с особым интересом относятся к вопросам набора для начального уровня и намерены сотрудничать с другими делегациями и Секретариатом в разработке подходов в этой и других областях. Они твердо убеждены в необходимости постоянного и последовательного осуществления согласованной стратегии.

40. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами) благодарит членов Комитета за их рассмотрение и поддержку стратегии и других важных элементов доклада Генерального секретаря. Он указывает на приверженность УЛР полному и успешному осуществлению новой системы служебной аттестации, которая будет внедрена в 1995 году. В ответ на замечание представителя Австралии он говорит, что новая система служебной аттестации будет вначале внедряться на самых высоких уровнях, в том числе на уровне Д-2, и выражает надежду, что она также охватит уровень помощника Генерального секретаря. УЛР разделяет мнение ОИК относительно внедрения новой системы служебной аттестации.

41. Он с оптимизмом отмечает, что, несмотря на трудности практической реализации, внедрение базы данных служебной аттестации позволит Секретариату сориентировать его стратегию людских ресурсов на развитие эффективного диалога между администрацией и персоналом в целях более эффективного устранения имеющихся слабых мест, оценки наличных кадров и разработки системы управления развитием карьеры в рамках Организации.

42. Он испытывает воодушевление по поводу поддержки рядом делегаций программы стимулирования выхода в отставку и намерен рассмотреть вопрос о более общем обзоре сохранения на должностях сотрудников в соответствии с так называемой системой "повышения по службе или увольнения" при должном учете принципа географического распределения. Сегодня задача заключается в развертывании такой программы, которая поощряла бы сотрудников к досрочному, чем первоначально предполагалось, выходу в отставку с чувством достоинства и благодарности со стороны Организации за их работу на основе взаимной договоренности, что их отставка отвечает наилучшим интересам Секретариата. Хотя этот механизм и не является новым, он должен будет по-прежнему оставаться основным средством улучшения работы сотрудников Организации до тех пор, пока надежная база данных служебной аттестации не обеспечит возможности для принятия других административных мер.

43. Наиболее наглядным проявлением того, что Секретариат учел неоднократные призывы об обеспечении большей транспарентности в системе его руководства, является улучшение взаимоотношений между персоналом и администрацией, что привело к более эффективному

диалогу в Объединенном консультативном комитете и Координационном комитете по взаимоотношениям между персоналом и администрацией и нашло свое отражение в заявлении председателей Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНСАПС) и Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС). Другое подтверждение позитивного сотрудничества между персоналом и администрацией можно обнаружить в предлагаемой реформе внутренней системы отправления правосудия (A/C.5/49/13); он указывает, что ряд делегаций отметили в качестве хорошего предзнаменования благоприятный отклик персонала на эту реформу. Урегулирование споров на начальном этапе и профессионализация арбитражного разбирательства и дисциплинарных процессов в значительной мере повысит эффективность этой системы. В своем последующем и подробном докладе Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь рассмотрит те проблемы, которые поставили делегации в связи с разделением административной и судебной практики, сроками осуществления и оценки, расходами на нынешнюю систему, необходимостью изучения вопросов арбитражного разбирательства и урегулирования споров, а также эффективностью процесса консультирования сотрудников с точки зрения затрат. Необходимость быстрых и эффективных действий также относится к числу основных задач, поэтому он разделяет чувство одной из делегаций по поводу того, что несвоевременное отправление правосудия является способом отказа в нем.

44. Создание в рамках УЛР подразделения центрального планирования имеет исключительно важное значение в том случае, если Управление должно будет направлять развитие событий, а не просто реагировать на них; кроме того, это будет способствовать повышению эффективности политики набора персонала, расстановки кадров и продвижения по службе. Это будет также связано с оценкой кадровых потребностей, составлением списка сотрудников с разбивкой по специальностям, планированием развития карьеры и продвижением по службе на основе достигнутых результатов, о чем говорили ряд делегаций. Создание отсутствующего в настоящее время в рамках УЛР подразделения центрального планирования и политики имеет также первостепенное значение для развертывания учебных программ, крайне необходимых для изменения структуры людских ресурсов Организации в целях выполнения новых требований и задач. Расходы на подготовку кадров – это разумные и необходимые инвестиции, поэтому он приветствует призыв ряда делегаций увеличить объем ассигнуемых на подготовку кадров средств при том условии, что от подготовки кадров будет получена непосредственная выгода в интересах этих программ. Руководство со стороны государств-членов и данные, предоставляемые с помощью расширенных баз данных об управлении людскими ресурсами, а также поддержка со стороны Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) внесут бесценный вклад в разработку программ подготовки кадров, имеющих столь важное значение для изменения культуры управления в рамках Организации.

45. Политика набора персонала по-прежнему будет находиться в центре пристального внимания, поэтому он благодарен ряду делегаций за выраженное ими признание того прогресса, который был достигнут УЛР в деле незначительного уменьшения числа недопредставленных государств-членов и государств-членов, представленных сверх квоты. Однако он согласен и с тем, что многое еще необходимо сделать. Он принимает к сведению предложения ряда делегаций и высоко оценивает поддержку, выраженную в отношении целого ряда запланированных мероприятий, связанных с набором персонала. Он целиком согласен с тем, что процесс набора персонала на основе конкурсных экзаменов имеет огромное значение, и вновь заверил представителей тех стран, которые выразили озабоченность по поводу набора кандидатов на основе национальных экзаменов, что УЛР сделает все возможное, с тем чтобы выполнить свои обязательства по расстановке кадров в связи с проведением экзаменов на национальной основе. Между тем, он согласен и с необходимостью изучения порядка и механизма расстановки кандидатов, успешно сдавших экзамены. Он также разделяет мнение тех представителей, которые отметили, что степень

вознаграждения и условия службы сотрудников, по-видимому, перестали быть конкурентоспособными, а следовательно, заслуживают своего рассмотрения.

46. Секретариат намеревается повысить мобильность персонала на основе включения в контракт соответствующего положения в момент принятия сотрудника на работу. Более мобильный персонал будет лучше отвечать потребностям Организации и, в частности, повысит международный характер региональных комиссий. Однако он с удовлетворением отмечает необходимость создания надежной системы ротации персонала между местами службы и основными департаментами и управления ею, а также приверженность этому сотрудников и руководства. Он также признает, что, как указала одна из делегаций, переезд сотрудников связан с вопросами трудоустройства супругов, поэтому организации в рамках общей системы будут поощрять к оказанию в этой связи необходимой помощи.

47. Статистические данные о составе Секретариата показывают, что традиционное неравенство между мужчинами и женщинами в рамках Организации сохраняется; маловероятно, что это положение изменится без решительных действий со стороны государств-членов и самого Секретариата. УЛР высоко оценивает вклад ОИГ в уделение Комитетом особого внимания ряду насущных вопросов и согласен с теми делегациями, которые призвали к осуществлению стратегического плана Генерального секретаря и предлагаемого ОИГ плана из десяти мероприятий (А/49/176), а также рекомендует, чтобы руководители отчитывались о результатах своей работы в этой важной области деятельности. Он полностью разделяет то мнение, что процесс улучшений потребует решительного, целенаправленного и неустанного руководства со стороны руководителей Организации. Он принял к сведению призыв о расширении масштабов подготовки кадров с целью улучшения связи и повышения осведомленности о проблемах женщин в Секретариате, а также решительном применении дисциплинарных мер для устранения случаев домогательств на сексуальной почве. Секретариат должным образом учтет озабоченность, выраженную одной делегацией в отношении уровня представительства африканских женщин, а также беспокойство другой делегации относительно условий использования женщин, работающих на должностях категории общего обслуживания.

48. Расширенная программа стажировок и безвозмездного прикомандирования молодых сотрудников категории специалистов является одним из средств выявления талантливой молодежи, в том числе среди женщин. К сожалению, несмотря на поддержку этих программ рядом делегаций, он вынужден информировать Комитет о том, что осуществление этой программы будет, по всей вероятности, отложено в связи с принятым в 1988 году решением о сокращении численности персонала.

49. Наиболее трудный вопрос, связанный с осуществлением стратегии управления людскими ресурсами Организации, заключается в том, сможет ли УЛР осуществить стратегию в рамках имеющихся у него ресурсов. Хотя в Управлении и принимаются меры по сокращению 12 должностей с целью осуществления принятого в 1988 году решения о сокращении численности Управления людских ресурсов, он с удовлетворением подтверждает, что оно будет продолжать заниматься претворением в жизнь подавляющего большинства нововведений, изложенных в докладе Генерального секретаря (А/С.5/49/5), на основе перераспределения ресурсов, выделенных уже по статьям его бюджета. УЛР уже начало менять методы своей работы в целях повышения уровня обслуживания связанных с ним департаментов и взаимодействия с государствами-членами для достижения намеченных целей на основе упорядочения, децентрализации и делегирования полномочий руководителям программ в рамках системы полной отчетности. Он полностью согласен с мнением ряда государств-членов о том, что предоставление руководящему звену соответствующих полномочий является важным элементом системы учета и отчетности, хотя и разделяет опасения других делегаций относительно того, что УЛР должно и впредь нести основную ответственность за процесс планирования и разработки политики.

50. УЛР не может достичь поставленных перед ним целей без широкой поддержки со стороны членов Комитета. Выполнение новой функции в сфере планирования и политики имеет основополагающее значение для достижения целей Управления, а также развертывания групп по подготовке кадров и практическому осуществлению с целью внедрения в 1995 году новой системы служебной аттестации. Эти задачи выходят за рамки существующих возможностей Управления. Поэтому он благодарен многим делегациям за признание того факта, что дополнительные потребности Секретариата являются ничем по сравнению с ожидаемыми результатами и что финансовые трудности зачастую приводили к сворачиванию целесообразных программ.

51. Сотрудники УЛР твердо привержены делу эффективного осуществления системы, которая была разработана два года назад Генеральным секретарем и в которой государства-члены уже испытывают определенную потребность. УЛР уже получило выгоду от мудрого руководства государств-членов; в настоящее время ему требуется их абсолютная и реальная поддержка, без которой оно не сможет достичь какого-либо прогресса в будущем.

ПУНКТ 111 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ (A/49/32 и Add.1-3, A/49/212, A/49/276 и Add.1-2 и A/49/531; A/C.5/49/2/Rev.1 и A/C.5/49/34 и Corr.1)

52. Г-жа РОДЕЙЗЕР (Председатель Комитета по конференциям), представляя доклад Комитета по конференциям (A/49/32 и Add.1-3), говорит, что в соответствии с его двухгодичной программой работы Комитет уделял в нынешнем году много внимания вопросам контроля и ограничения объема документации.

53. В резолюции 47/202 В Генеральная Ассамблея постановила провести всеобъемлющий обзор необходимости, целесообразности и своевременности выпуска стенографических и кратких отчетов на основе доклада Генерального секретаря, представленного через Комитет по конференциям. При рассмотрении этого доклада (A/49/276 и Add.1 и 2) Комитет установил, что составление стенографических и кратких отчетов является особенно дорогостоящим мероприятием с точки зрения финансовых и людских затрат, и отметил, что своевременный выпуск зачастую невозможен из-за нехватки ресурсов, что делает их менее целесообразными. Комитет подчеркивает важность составления кратких отчетов и рекомендует добиваться их своевременного выпуска. Он далее рекомендует Генеральной Ассамблее вновь обратиться к председателям соответствующих органов и вспомогательных органов с просьбой предложить принять регламент для выступающих, как это было сделано в пункте 11 резолюции 48/222 А.

54. Соглашаясь с необходимостью составления стенографических и кратких отчетов в органах политического или юридического характера, Комитет считает целесообразным пересмотреть процедуры и упорядочить порядок составления отчетов, в связи с чем в пункте 54 своего доклада (A/49/32) он выносит рекомендации в отношении того, какие органы должны по-прежнему обеспечиваться стенографическими отчетами, какие должны обеспечиваться краткими отчетами вместо стенографических, какие должны обеспечиваться краткими отчетами и каким может быть предложено или рекомендовано пересмотреть свои потребности и какие не должны более пользоваться правом обеспечения отчетами. Комитет также рекомендует (пункт 53) Генеральной Ассамблее предложить органам, созданным в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, рассмотреть вопрос о своем праве на обеспечение отчетами и призывает договорные органы, имеющие право самостоятельно решать эти вопросы, пересмотреть свои потребности.

55. Комитет также рассмотрел доклад Генерального секретаря о соблюдении правила о шестинедельном сроке в отношении выпуска предсессионной документации (A/49/531) и в пунктах 64-67 своего доклада (A/49/32) рекомендовал меры по улучшению соблюдения этого правила. Комитет также рассмотрел всеобъемлющее исследование по вопросу о конференционном обслуживании (A/C.5/49/34), которое из-за нехватки времени и ресурсов было посвящено

конференционному обслуживанию в Центральных учреждениях, хотя его выводы относятся и к другим местам. В рамках исследования было установлено, что после 1991 года спрос на конференционное обслуживание значительно вырос, превысив имеющиеся возможности; были определены средства повышения производительности и эффективности конференционного обслуживания; и была подчеркнута необходимость улучшения связей между подразделениями конференционного обслуживания и пользователями этих услуг. Комитет считает, что это исследование обеспечивает надлежащую основу для представления предложений по бюджету по программам на 1996-1997 годы; в этой связи важно принять во внимание, в частности, необходимость установления более транспарентных показателей, повышения качества информации о затратах на проведение заседаний и выпуск документации и подготовки подробного анализа потребностей в персонале и других ресурсах. Комитет приветствует усилия Управления по конференционному и вспомогательному обслуживанию и настоятельно призывает его продолжать изучение путей и средств оказания услуг, так чтобы имеющиеся во всем мире ресурсы и средства конференционного обслуживания использовались оптимальным и наиболее эффективным с точки зрения затрат образом с уделением должного внимания их качеству и своевременности.

56. Она подчеркивает необходимость обеспечения надлежащих людских, финансовых и материальных ресурсов в целях выполнения рабочей нагрузки, связанной с конференционным обслуживанием, и оказания высококачественных услуг Организации. Комитет рассмотрел доклад Генерального секретаря об исполнении программ Организации Объединенных Наций в двухгодичный период 1992-1993 годов (A/49/135 и Add.1): раздел 41J (Управление конференционного обслуживания, Нью-Йорк), и рекомендовал в пункте 72 своего доклада Генеральной Ассамблее уделять первоочередное внимание вопросу улучшения качества конференционного обслуживания, в частности обработке документации.

57. С учетом проекта пересмотренного расписания конференций и совещаний на 1995 год можно сказать, что предстоящий год будет особенно насыщенным ввиду создания в последние годы многочисленных вспомогательных органов и проведения четырех специальных конференций, запланированных на 1995 год. Предпринимались усилия по разработке программы, учитывающей потребности Организации и недопускающей в то же время, насколько это возможно, какого-либо дублирования в проведении заседаний, связанных с одним и тем же сектором деятельности в одном и том же месте. В ответ на просьбу Организации Исламской конференции Комитет по конференциям рекомендует не проводить заседаний 2 марта и 9 мая 1995 года.

58. В последние годы Комитет по конференциям стремился повысить информированность по вопросам оптимального использования конференционных ресурсов. За отчетный период общие и средние показатели использования выросли, соответственно, до 84 и 83 процентов, что составляет увеличение на 7 и 5 процентов. В рамках дальнейших усилий по повышению эффективности использования показатели соблюдения и наличия были включены в статистические данные о документации и будут в будущем включать в себя показатели об использовании потенциала конференционного обслуживания в сфере устного перевода и документации в Нью-Йорке, Женеве и Вене. Комитет по конференциям расширит выборку органов Организации Объединенных Наций, приводимых в статистическом анализе, и включит в нее главные комитеты и ККАБВ.

59. В последние годы имел место обмен письмами между Комитетом и председателями органов, в которых показатель использования был ниже установленного базового показателя в отношении последних трех сессий. После этой переписки Комитет по информации решил уменьшить число проводимых им заседаний.

60. Комитет по конференциям рассмотрел вопрос о системе объединенных конференционных служб в Вене, которая будет внедрена с 1 января 1995 года, и призвал Генеральную Ассамблею завершить рассмотрение этого вопроса к концу 1994 года. Пересмотренная бюджетная смета была уже представлена.

61. Что касается заседаний вспомогательных органов, проводимых вне их установленных штаб-квартир, то Комитет по конференциям рекомендует не делать более исключений для Юридического подкомитета Комитета по мирному использованию космического пространства и функциональных комиссий Экономического и Социального Совета, а также пересмотреть условия, на которых это исключение было сделано в отношении самого Экономического и Социального Совета, в свете пункта 5с приложения к резолюции 45/264 Генеральной Ассамблеи. Комитет по конференциям далее рекомендует Генеральной Ассамблее при рассмотрении исключений из резолюции 40/243 учитывать финансовые последствия каждого исключения, его последствия для работы соответствующего органа и объем работы в штаб-квартире соответствующего органа и в Центральных учреждениях. Доклад, содержащийся в документе A/49/21.2, будет в будущем использоваться в качестве главной основы при представлении просьб об исключениях из положений резолюции.

62. Г-н СЕВАН (помощник Генерального секретаря по конференционному и вспомогательному обслуживанию и Координатор Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности) говорит, что поскольку утверждение Генеральной Ассамблеей проекта пересмотренного расписания конференций и совещаний на 1995 год предоставляет директивные полномочия на проведение конференций и совещаний, необходимо обеспечить его принятие к концу 1994 года. Расписание на 1995 год является особенно насыщенным: помимо значительного числа очередных заседаний намечено провести четыре специальных конференций. Более того, Пятый комитет планирует продолжить свои заседания до конца первой половины 1995 года и может также собраться во второй половине года.

63. После 1989 года спрос на конференционное обслуживание продолжал увеличиваться. Проблема удовлетворения этого спроса на основе имеющихся людских ресурсов и физических средств усугублялась сезонными колебаниями. Например, очень большое число просьб о проведении заседаний на начальном этапе сессии Генеральной Ассамблеи намного превышает имеющиеся возможности. Хотя Управление по конференционному и вспомогательному обслуживанию и стремится урегулировать сложившееся положение путем комбинирования имеющихся у него ресурсов вместо их увеличения, положение с каждым днем ухудшается, поскольку всему есть свой предел. В 1993 году 34 процента из 460 просьб о проведении заседаний региональными или другими группами удовлетворены не были из-за недостатка помещений и ресурсов.

64. В основном увеличение спроса произошло в результате интенсивной деятельности Совета Безопасности и его вспомогательных органов: Совет провел 424 заседания в 1993 году по сравнению со 149 в 1989 году. Проведение большего числа заседаний также обусловило увеличение спроса на документацию. Общий объем письменных переводов по вопросам политической деятельности и деятельности Совета Безопасности увеличился с 22 000 страниц в 1989 году до 87 000 страниц в 1993 году. Как указал Генеральный секретарь (A/49/1, пункт 29), по существу, Совету приходится проводить свои заседания практически на постоянной основе, с тем чтобы реагировать на быстро меняющиеся ситуации и осуществлять контроль за различными операциями по поддержанию мира. Таким образом, может быть целесообразным выделение некоторых ресурсов конференционного обслуживания только на нужды Совета Безопасности и его вспомогательных органов и, соответственно, составлять для них отдельный бюджет, поскольку ночная обработка документов Совета Безопасности в настоящее время срывает другую работу.

65. Большое число заседаний, проводимых в настоящее время Пятым комитетом и ККАБВ, может оправдать создание аналогичного механизма и для этих органов. На активную деятельность по поддержанию мира приходится значительная доля возросшей нагрузки ККАБВ, а также основных и вспомогательных департаментов. Например, только за последний месяц было выпущено около 20 докладов о финансировании операций по поддержанию мира, а с января по сентябрь 1994 года на рассмотрение ККАБВ и/или Генеральной Ассамблеи в соответствии с решениями Совета Безопасности был передан 51 доклад по соответствующим бюджетным вопросам общим листажом 1800 страниц. Скорейшая обработка этих докладов требует постоянного пересмотра графиков работы. Спрос увеличился также в экономическом и социальном секторах, поскольку в расписание были включены заседания свыше 20 новых органов.

66. Комитет по конференциям вновь рассмотрел вопрос о контроле и ограничении объема документации. Несмотря на многочисленные резолюции по этому вопросу, в реальности никакого контроля или ограничения объема документации фактически не осуществлялось. Объем документации возрос настолько, что превысил имеющиеся возможности Управления по конференционному и вспомогательному обслуживанию. Обвинять в этом можно делегации, хотя многие из них и жалуются на чрезмерный объем документации. Расходы просто ошеломляют.

Обычные расходы на выпуск стандартного доклада объемом в 24 страницы составляют 19 920 долл. США в Центральных учреждениях и 26 400 долл. США в Женеве, при этом эти цифры не включают расходы на подготовку или редактирование докладов. В двухгодичный период 1992-1993 годов только в Нью-Йорке и Женеве Организация истратила 290 млн. долл. США на выпуск примерно 2,1 млрд. страниц сессионной документации, официальных отчетов и публикаций.

67. Большая часть увеличения спроса на услуги, связанные с обработкой документации, удовлетворялась за счет внедрения новой техники и, что особенно важно, за счет повышения производительности труда. В период с 1990 по 1994 год средняя ежедневная выработка на одного письменного переводчика в Центральных учреждениях возросла почти на 40 процентов. Такое увеличение производительности труда позволило бы повысить качество и своевременность документации, однако вместо этого наблюдалось такое увеличение спроса, которое постоянно опережало эти показатели.

68. Однако общий объем документации является всего лишь частью проблемы. Из доклада о соблюдении правила о шестинедельном сроке в отношении выпуска предсессионной документации (A/49/531) ясно, что кризисное положение обусловлено также задержками в представлении документов, предназначенных к обработке. Например, общий объем предсессионной документации на нынешнюю сессию Генеральной Ассамблеи составлял, по прогнозам, 14 400 страниц, почти половина из которых должна была быть выпущена в середине августа, т.е. за шесть недель до открытия сессии. В реальности же к этому сроку для обработки было представлено всего лишь 3500 страниц; более того, некоторые из так называемых "предсессионных" документов пока что не были получены вообще. Связанная с этим проблема является результатом практики Генеральной Ассамблеи запрашивать в декабре доклады для заседаний, запланированных на следующие месяцы – январь или февраль. В этих случаях рукописи должны были быть представлены в ноябре, с тем чтобы отвечать шестинедельному правилу.

69. Таким образом, невиновный должен платить за виновного, поскольку документы, представленные вовремя, откладываются в сторону, с тем чтобы можно было обработать те из них, которые были получены позднее, однако требуются раньше. Совершенно очевидно, что это несправедливо, однако Секретариат мало что может сделать по этому поводу, не срывая работы указанных органов. С этой целью любой документ превращается в срочную работу в ущерб принципам своевременности и качества. Качество переводимых документов стало вызывать озабоченность ввиду ликвидации по большей части процесса редактирования – который является основным механизмом контроля – с целью резкого повышения производительности труда. Замечания, высказанные в этой связи делегациями, тщательно рассматривались.

70. Комитет по конференциям также рассмотрел вопрос о письменных отчетах о заседаниях. Соглашаясь с желательностью составления стенографических или кратких отчетов для некоторых политических и юридических органов, он признал необходимость упорядочения процесса выпуска этих отчетов. Письменные отчеты являются дорогостоящими; обычная цена одного стенографического отчета на шести языках составляет 13 800 долл. США, а одного краткого отчета – 12 400 долл. США. В случае кратких отчетов, в частности, увеличение объема сессионной документации и необходимость уделения ей первоочередного внимания по сравнению с отчетами привели к значительным задержкам в выпуске последних, вследствие чего их эффективность с точки зрения затрат снизилась. Комитет понимает, что ни один межправительственный орган фактически не скажет, что ему более не нужны отчеты о заседаниях. Вследствие этого любое решение о рационализации процесса выпуска отчетов должно приниматься на высоком уровне.

71. *Всеобъемлющее исследование по вопросу о конференционном обслуживании (A/C.5/49/34) является всего лишь последним в длинном ряде таких докладов, подготовленных как внешними, так и внутренними источниками. Ни одно из подразделений Секретариата не изучалось, не рассматривалось, не анализировалось и не проверялось так часто, как службы конференционного обслуживания. В предыдущих случаях никаких секретов не раскрывалось и никаких чудодейственных решений не предлагалось. Все еще остается неясным, каким образом можно увеличить объем и повысить качество при одновременном сокращении расходов. Комитет хотел бы отметить, что ни одна другая международная организация или многоязычное правительство, располагающее сопоставимыми службами, не нашли пока никакого лучшего решения этой проблемы, чем в Организации Объединенных Наций.*

72. *Заслуга исследования заключается в том, что в нем вновь делается упор на поиск приемлемых решений и улучшение методов управления. В результате этого предпринимаются усилия по разработке показателей качества с целью дополнения нынешних количественных показателей; внедрению основополагающих методов сравнения результатов работы подразделений с аналогичными функциями; исчислению и приоритизации реального спроса в качестве основы для распределения ресурсов; укреплению планирования и поиску комплексного подхода к использованию ресурсов конференционного обслуживания в Женеве и Вене; и разработке учебных планов, которые позволили бы распределять сотрудников в соответствии с колебаниями рабочей нагрузки. Однако независимо от каких-либо улучшений необходимо ограничить увеличение спроса на конференционное обслуживание, для того чтобы оказываемые услуги полностью удовлетворяли требованиям делегаций.*

73. *Наконец, Комитет по конференциям рассмотрел планы создания системы объединенного конференционного обслуживания в Вене под руководством Организации Объединенных Наций – проект, работа над которым была начата в 1985 году. Он уверен, что Генеральная Ассамблея примет соответствующее решение по данному вопросу до конца года, с тем чтобы 1 января 1995 года в соответствии с планами можно было внедрить новые механизмы.*

Заседание закрывается в 13 ч. 15 м.