



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
20 October 2004  
Russian  
Original: English

---

### Пятьдесят девятая сессия

Пункты 98, 114 и 123 повестки дня

### Улучшение положения женщин

### Управление людскими ресурсами

Административные и бюджетные аспекты  
финансирования операций Организации  
Объединенных Наций по поддержанию мира

## Управление людскими ресурсами

### Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

## I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел следующие доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами:

- a) о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263);
- b) о системе контрактов (A/59/263/Add.1);
- c) о выравнивании представленности мужчин и женщин в Секретариате (A/59/263/Add.2);
- d) о мерах по предотвращению дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка в Организации Объединенных Наций (A/59/211);
- e) о поправках к Правилам о персонале (A/59/213 и Add.1);
- f) о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/59/217);
- g) о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию (A/59/222);
- h) всеобъемлющий доклад об укомплектовании штатов полевых миссий, включая использование назначений, регулируемых правилами о персонале серий 300 и 100 (A/59/291);



- i) об укреплении принципа справедливой географической представленности в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/59/264);
- j) об улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/59/357).

На рассмотрении Комитета также находились доклады Управления служб внутреннего надзора об отдаче от реформы управления людскими ресурсами (A/59/253) и о наличии на местных рынках труда работников профессий, наем на работу по которым на должности категории общего обслуживания производится на международной основе (A/59/388), и записка Генерального секретаря, препровождающая представленный союзами и ассоциациями персонала Секретариата Организации Объединенных Наций документ с изложением взглядов представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций на управление людскими ресурсами (A/C.5/59/4). В ходе рассмотрения докладов Комитет встретился с представителями Генерального секретаря и Комитета персонала, которые представили дополнительную информацию.

## II. Общие соображения

2. Доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263 и Add.1 и 2) был представлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в разделе II ее резолюции 57/305 от 15 апреля 2003 года, о том, чтобы Генеральный секретарь представил Ассамблее всеобъемлющий доклад о достижениях в рамках реформы управления людскими ресурсами, когда будет получена достаточная информация об опыте Секретариата в области реализации инициатив по реформе, предпринимаемых в рамках полномочий Генерального секретаря или утвержденных Генеральной Ассамблеей. В той же резолюции Ассамблея просила Генерального секретаря провести через Управление служб внутреннего надзора исследование по вопросу о влиянии реформы управления людскими ресурсами и представить доклад по этому вопросу Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии; этот доклад содержится в документе A/59/253.

3. Представители Секретариата обратили особое внимание Консультативного комитета на тот факт, что проведение реформы управления людскими ресурсами предполагает изменение культуры, а для этого требуется время. Комитет прекрасно сознает трудности, сопряженные с решением этой задачи. По мнению Комитета, на данном этапе следует проанализировать на основе накопленного на сегодняшний день опыта, что удалось сделать, какие меры не сработали и почему и что следует доработать или усовершенствовать для активизации процесса и достижения больших результатов. Важно также укрепить структуру подотчетности для достижения результатов.

4. Следует иметь в виду, что Управление людских ресурсов — это подразделение, оказывающее руководителям помощь в осуществлении основных функций Организации. Кадровая политика должна содействовать эффективному использованию ресурсов Организации. Ее цель должна заключаться в как можно более оперативном назначении квалифицированных сотрудников с учетом их заслуг на требуемые должности и в поощрении совершенствования сотрудниками своих навыков и развития карьеры.

ры, с тем чтобы Организация могла с максимальной отдачей использовать свои кадровые ресурсы. В ходе проведения будущей реформы следует учитывать вышеизложенное.

5. Важно, чтобы должностные лица, отвечающие за разработку и проведение кадровой политики, активнее изучали и анализировали практический опыт работы как руководителей, так и сотрудников, занимающихся осуществлением основных функций Организации. При проведении реформы управления кадрами следует оценивать практический эффект от проведения политики в этой области работы Организации и на основе этой оценки строить всю будущую деятельность.

6. С учетом вышеизложенного Консультативный комитет считает, что доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами носит довольно общий характер и содержит недостаточно глубокий анализ, особенно в том, что касается достигнутого прогресса в области осуществления, проблем, с которыми пришлось столкнуться, и запланированных мер по их решению.

7. В качестве одного из примеров можно привести вопрос соблюдения, о котором говорилось выше. Должны существовать эффективные и действенные средства обеспечения надлежащего соблюдения и ответственности за неудовлетворительные результаты. Комитет отмечает, что, несмотря на обращенную к Генеральному секретарю просьбу Генеральной Ассамблеи продолжать повышать подотчетность и ответственность в области реформы управления людскими ресурсами, а также совершенствовать надзорные и контрольные механизмы, а также на ее просьбу к Генеральному секретарю представлять доклады по этому вопросу раз в два года (см. раздел III резолюции 57/305 и раздел VII резолюции 55/258 Ассамблеи), в докладе практически отсутствует конкретная информация о принятых мерах по обеспечению подотчетности или о проблемах, с которыми пришлось столкнуться при переходе к новой системе.

8. В ответ на свой запрос Консультативный комитет был информирован о том, что Управление людских ресурсов может направлять руководящие указания в тех случаях, когда оно выявляет проблемы с соблюдением; вместе с тем, насколько понимает Комитет, иногда Управление сталкивается с серьезными трудностями при осуществлении полномочий по исправлению проблем. В этой связи Комитет отмечает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 57/305 вновь подтвердила роль, полномочия и ответственность Управления людских ресурсов в разработке политики и руководящих принципов в области людских ресурсов, а также в обеспечении соблюдения в рамках всего Секретариата процедур набора, расстановки кадров и развития карьеры. **По мнению Комитета, в докладе уделено недостаточно внимания разработке критериев контроля за качеством решений, принимаемых руководителями программ, а вместо этого в нем просто дается количественная оценка механического соблюдения процедур, рассчитанная на основе необработанных статистических данных.** Кроме того, при выработке путей эффективного устранения нарушений или несоблюдения требований новой системы необходимо в первую очередь обеспечить, чтобы все заинтересованные стороны признали, что указанные требования носят реалистичный характер и позволят по-

высить способность администрации и персонала обеспечивать работу Организации (см. пункт 4 выше).

9. В этой связи Консультативный комитет подчеркивает важность контроля и напоминает о том, что в пункте 1 раздела IV своей резолюции 57/305 Генеральная Ассамблея одобрила создание «более надежного контрольного механизма в Управлении людских ресурсов». Комитет принимает к сведению содержащееся в пункте 166 доклада заявление о том, что контроль за использованием людских ресурсов увязывается с планами действий в области людских ресурсов и что прогресс в деле достижения установленных целей в области людских ресурсов раз в полгода отслеживается и оценивается Управлением людских ресурсов и соответствующими департаментами и управлениями. По просьбе Комитета ему был представлен образец контрольного шаблона и образец плана действий в области людских ресурсов. Эти документы следует представить Пятому комитету в связи с рассмотрением им вопроса управления людскими ресурсами. Комитет надеется, что эти стандартизированные формы позволят рационализировать процесс отчетности и сделают его более эффективным, что повысит способность руководителей выполнять их программы работы.

10. По мнению Консультативного комитета, проведение столь радикальных реформ, которые запланированы в области управления людскими ресурсами, должно сопровождаться развитием тесного сотрудничества и консультаций между персоналом и администрацией; в противном случае вряд ли можно рассчитывать на успех реформ. По мнению Комитета, отношения между администрацией и персоналом несколько ухудшились из-за разногласий в вопросе реформы управления людскими ресурсами, что вызывает чувства разочарования и конфронтации. Комитет рекомендует Генеральному секретарю и Управлению людских ресурсов попытаться по-новому подойти к решению задачи конструктивного вовлечения персонала, с тем чтобы учесть вопросы, вызывающие у него озабоченность, при проведении реформы. Комитет надеется, что как администрация, так и персонал приложат согласованные усилия для конструктивного сотрудничества в наилучших интересах Организации. Реформа должна проводиться при участии всех заинтересованных сторон и должна быть достаточно гибкой, чтобы допускать изменения с учетом накопленного опыта.

11. Консультативный комитет провел активный обмен мнениями с представителями Генерального секретаря по широкому кругу кадровых вопросов. До сведения представителей Генерального секретаря было доведено о многих тревожащих Комитет проблемах, в том числе и о затронутых выше. Поэтому в настоящем докладе Комитет сосредоточится на вынесении рекомендаций по тем вопросам, по которым Генеральной Ассамблее предлагается принять решение. К их числу относятся: процедуры отбора персонала, конкурсные экзамены для перевода сотрудников в категорию специалистов других категорий; и система контрактов, включая использование назначений серий 300 и 100 при укомплектовании штатов полевых миссий. Комитет также высказывает замечания по ряду других вопросов, включая мобильность, наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию, консультанты и подрядчики и выравнивание представленности женщин и мужчин и обеспечение справедливого географического представительства в Секретариате.

### III. Отбор персонала

12. Консультативный комитет отмечает и приветствует прогресс, достигнутый в сокращении средней продолжительности отбора сотрудников (со дня начала подготовки объявления о вакансии до дня, когда руководитель департамента принимает решение по выбранному кандидату) с 275 дней в 1999 году до 174 дней в настоящее время (см. A/59/263, пункт 58, и A/55/397, пункт 35). Однако эти данные не учитывают время от выбора кандидата до его назначения на соответствующую должность. **Комитет сознает, что факторы, влияющие на продолжительность этого срока, не во всем зависят от действий Управления людских ресурсов; вместе с тем такая информация имеет самое непосредственное отношение к деятельности по сокращению срока заполнения вакансий, и Комитет просит попытаться представить количественные статистические данные о продолжительности процесса назначения на должность. Это откроет возможности для проведения анализа и исправления любых выявляемых проблем.**

13. Консультативный комитет считает, что в разделе доклада, посвященном отбору персонала, отсутствует качественный анализ. Например, такие общие заявления, как «два года использования системы и мнения пользователей, помогли определить ее сильные стороны, а также поставили ряд вопросов, которые требуют дальнейшей доработки» (A/59/263, пункт 46), не содержащие достаточно подробного описания того, в чем же заключаются эти сильные и слабые стороны, нельзя считать анализом. Значительная часть текста посвящена объяснению системы, причем обширный раздел посвящен тому, как должны функционировать центральные наблюдательные органы. Если бы доклад содержал больше объективной информации о возникших проблемах и предложения по их урегулированию, он был бы более полезным. Управление служб внутреннего надзора высказало ряд замечаний и рекомендаций в отношении отбора персонала и центральных наблюдательных органов (см. A/59/253, пункты 5–41 и 91–108).

14. Консультативный комитет отмечает, что после внедрения системы «Гэлакси» Управление людских ресурсов продолжает испытывать серьезные трудности с рассмотрением значительно возросшего числа полученных заявлений на заполнение каждой вакансии. Эта проблем не нова; Комитет неоднократно получал информацию о том, что предпринимаются усилия по электронной «фильтрации» заявлений<sup>1</sup>, а в докладе Генерального секретаря говорится о будущих процедурах «автоматического выделения кандидатов, отвечающих требованиям» (A/59/263, пункт 68). *Комитет с сожалением отмечает, что в этой области не удалось достичь большего прогресса, и вновь подчеркивает, что если не решить такие проблемы, то это негативно скажется на действенности системы «Гэлакси» и поставит под сомнение экономическую эффективность ее будущего использования<sup>2</sup>. В этой связи Комитет выражает надежду на то, что критерии, используемые при «фильтрации» заявлений и последующем составлении коротких списков, будут ясными и транспарентными для всех.*

15. По рекомендации Управления служб внутреннего надзора (A/59/253, пункт 103) Генеральный секретарь предлагает сократить установленный срок подачи заявлений на заполнение вакансий с 60 до 45 дней (A/59/263, пункт 58) в интересах еще большего сокращения сроков заполнения вакансий. Как указа-

ло Управление служб внутреннего надзора, подавляющее большинство заявлений поступает либо в первые 45 дней, либо непосредственно перед истечением окончательного срока подачи заявлений. Из этого Управление делает вывод о том, что сокращение срока объявления вакансий на 15 дней не скажется негативно на возможностях кандидатов (A/59/253, пункт 29). Вместе с тем Комитет указывает, что кандидатам из ряда государств-членов будет трудно участвовать в процессе отбора кадров электронными средствами. ***В этой связи Комитет рекомендует одобрить данное предложение при том понимании, что будут приняты меры по обеспечению предоставления государствам-членам возможности и впредь получать объявления об открывающихся вакансиях в бумажной форме, которые должны представляться ко времени появления электронного объявления о вакансии. С учетом сохраняющегося разрыва между числом сотрудников из перепредставленных государств-членов и сотрудников из недопредставленных или непредставленных государств-членов (см. пункт 66 ниже) Комитет ожидает возможно более широкого своевременного распространения объявлений о вакансиях в целях максимальной активизации усилий по привлечению квалифицированного персонала из непредставленных или недопредставленных стран. Необходимо принять и другие меры по ускорению процесса обработки заявлений*** (некоторые из них перечислены в пунктах 16 и 18 ниже).

16. Консультативный комитет также подчеркивает важность оперативного внедрения модуля управления списком кандидатов в «Гэлакси». В соответствии с системой отбора персонала кандидаты, одобренные центральными наблюдательными органами, но не выбранные на данную должность, могут быть включены в список кандидатов, действительный в течение одного года, для рассмотрения в связи с будущими вакансиями того же уровня, предусматривающими выполнение аналогичных функций. Если отвечающий установленным требованиям кандидат из числа включенных в список признается подходящим для вакантной должности, то руководитель программы может рекомендовать немедленно выбрать его или ее, не дожидаясь рассмотрения его кандидатуры центральным наблюдательным органом (ST/AI/2002/4, пункт 7.8). **Комитет полагает, что эффективное управление таким списком кандидатов, включая автоматическое электронное уведомление руководителей программ о включенных в список кандидатах, отвечающих предъявляемым требованиям, может стать одним из средств ускорения процесса набора кадров.**

17. По просьбе Консультативного комитета ему был представлен график заполнения вакансий (см. приложение I к настоящему докладу). По мнению Комитета, этот график отражает оптимистичный сценарий. Кроме того, Комитет отмечает, что в этом графике не нашли отражения отдельные детали, которые, как представляется, имеют самое непосредственное отношение к продолжительности процесса набора кадров. Например, в ответ на запрос Комитет был информирован о том, что руководители программ обязаны представить центральным наблюдательным органам свою оценку всех предложенных кандидатур. Вместе с тем Комитет понимает, что на практике многие руководители программ, пытаясь избежать выполнения дополнительных функций по представлению информации по просьбе центрального наблюдательного органа, представляют письменные объяснения причин, по которым они не провели собеседований с кандидатами, отвечающими, по мнению Управления людских ресурсов, предъявляемым требованиям. В своем докладе Управление служб

внутреннего надзора подробно рассматривает вопросы, связанные с отбором персонала и деятельностью центральных наблюдательных органов (см. A/59/253, пункты 5–41 и 91–108). **Комитет подчеркивает, что процесс набора персонала должен быть транспарентным.**

18. Консультативный комитет отмечает содержащееся в пункте 58 доклада Генерального секретаря (A/59/263) заявление о том, что будут предприняты усилия по сокращению времени, которое требуется руководителями для оценки заявлений, а сотрудникам кадровых служб — для определения того, отвечает ли кандидат предъявляемым требованиям. **Консультативный комитет с удовлетворением принимает к сведению это заявление и ожидает, что соответствующие усилия, которые должны учитывать опыт пользователей системы, а именно руководителей программ и кандидатов (как внутренних, так и выбранных из числа внешних кандидатов), принесут позитивные результаты.**

19. Важное значение при заполнении вакансий имеет также планирование преемственности. Комитет напоминает о своем заявлении, высказанном в его первом докладе о бюджете по программам на двухгодичный период 2004–2005 годов, о том, что «поскольку о планируемом выходе сотрудников на пенсию известно задолго до соответствующей даты, возможность начать процесс анализа необходимости сохранения, а также расстановки и уровня освобождаемой должности и приступить, в случае необходимости, к процедурам набора персонала должна возникать задолго до предполагаемой даты открытия вакансии»<sup>3</sup>. **Хотя необходимые процедуры планирования преемственности уже существуют, Консультативный комитет считает, что недостаточно делается для того, чтобы эффективно побуждать руководителей программ и даже требовать от них начинать процесс заполнения вакансий своевременно и, таким образом, сокращать срок, в течение которого данная должность остается незаполненной. Что касается внутренних кандидатов, то в этой области также необходимо повысить качество координации, которая нужна для обеспечения своевременного освобождения отобранного кандидата от занимаемой должности для его перевода на новую работу.**

#### **IV. Изучение возможности продвижения сотрудников категории общего обслуживания на должности сотрудников категории специалистов и национальные конкурсные экзамены**

20. Раздел IV.A доклада Генерального секретаря (A/59/263) подготовлен в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 39 ее резолюции 57/300 от 20 декабря 2002 года, в котором она просила Генерального секретаря представить исследование о путях продвижения сотрудников категории общего обслуживания на должности сотрудников категории специалистов с анализом последствий для непредставленных и недопредставленных стран при обеспечении соблюдения принципа справедливого географического представительства и приведении процедур и квалификационных требований экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов в соответствие с процедурами и квалификационными требованиями национальных конкурсных экзаменов, используемых для набора персонала.

21. Как указывается в докладе Генерального секретаря, на старших сотрудников категории общего обслуживания в рамках всей системы постоянно возлагаются все более широкие и разнообразные сложные задачи в связи с тем, что руководители изыскивают пути решения более сложных задач с использованием меньшего объема ресурсов; однако, поскольку в верхнем диапазоне категории общего обслуживания структура должностей резко сужается (см. приложение II), квалифицированные сотрудники категории общего обслуживания имеют ограниченные возможности для продвижения по службе (см. A/59/263, пункт 149). **Консультативный комитет надеется на то, что удастся изыскать пути сбалансированного учета проблем непредставленных и недопредставленных государств-членов и необходимости поддержания морального климата в коллективе и предоставления сотрудникам, имеющим большой опыт работы и очевидные способности, возможности внести более заметный вклад в работу Организации.**

22. В соответствии с положениями пункта 17 раздела IV резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи ежегодная квота должностей, резервируемых для заполнения сотрудниками, переводимыми из категории общего обслуживания в категорию специалистов по результатам конкурсного экзамена, установлена в пределах 10 процентов назначений на должности этих классов, за исключением должностей лингвистического персонала уровня младшего сотрудника категории специалистов (C-1/C-2), которые заполняются в течение предшествующего календарного года после успешной сдачи конкурсных экзаменов. В своем докладе Генеральный секретарь предлагает повысить эту квоту до 25 процентов. В ответ на запрос Комитета, который хотел знать, о каком количестве должностей идет речь, он был информирован о том, что в 2001–2004 годах число сотрудников, ежегодно набираемых после прохождения конкурсных экзаменов, варьировалось от 60 до 70 человек. Далее Комитет был информирован о том, что на 2005 год 10 процентов составит порядка 6 должностей, а 25 процентов — 16–17 должностей, заполняемых сотрудниками, успешно сдавшими экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

23. **Консультативный комитет полагает, что вопрос процентной доли должностей, резервируемых для сотрудников категории общего обслуживания, успешно сдавших экзамен для перехода в категорию специалистов, — это вопрос политики, который должен решаться Генеральной Ассамблеей. Вместе с тем Комитет отмечает, что ограниченное число должностей, о которых идет речь, свидетельствует о наличии более серьезной проблемы, а именно о том, что в Секретариате очень мало должностей категории специалистов начального уровня (C-1/C-2). Для того чтобы достичь целей обновления Секретариата и удовлетворения законных чаяний сотрудников категории общего обслуживания, необходимо прежде всего решить вопрос устранения диспропорций в структуре должностей.**

24. Генеральный секретарь также предлагает создать трехлетний список кандидатов, успешно сдавших экзамены, которые не были трудоустроены из-за ограниченного числа имеющихся должностей. Хотя такие кандидаты не имеют права претендовать на должности, подлежащие географическому распределению, они имели бы право претендовать на не подлежащие географическому распределению должности категории специалистов в Секретариате. **Консультативный комитет с интересом принимает к сведению это предложение.**



Он был информирован о том, что нередко кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены, с неохотой соглашаются работать за пределами мест расположения штаб-квартир. С другой стороны, по данным Секретариата, опыт показывает, что сотрудники категории общего обслуживания, успешно сдавшие экзамен для перехода в категорию специалистов, соглашаются на любые должности без каких бы то ни было предварительных условий. **Таким образом, список сотрудников категории общего обслуживания, успешно сдавших экзамен для перехода в категорию специалистов, можно было бы использовать для обеспечения заполнения вакансий в местах службы с хронически высокой долей вакантных должностей; это также помогло бы частично решить проблему существующих диспропорций путем увеличения числа сотрудников, набираемых на должности начального уровня (С-1/С-2).**

25. Консультативный комитет отмечает, что в случае большинства национальных конкурсных экзаменов со времени проведения экзамена до момента включения успешно сдавших его кандидатов в список проходит почти год. В этой связи Комитет был информирован о том, что, хотя в 2004 году экзамены были проведены в феврале, для ряда кандидатов процесс включения в список еще далеко не завершен. Комитет также отмечает, что проверка экзаменационных работ и проведение интервью с кандидатами осуществляется сотрудниками, которые на добровольной основе входят в состав экзаменационных советов, зачастую работая по вечерам и в выходные дни и одновременно выполняя свои обычные функции (см. A/59/263, пункты 64 и 65). **Комитет призывает Секретариат проанализировать эффективность такой процедуры.**

## V. Система контрактов

26. Во исполнение резолюции 55/258 и 57/305 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил свои окончательные предложения по новой системе контрактов, изложив различия между существующими и предлагаемыми видами контрактов (A/59/263/Add.1). В соответствии с этими предложениями предусматривается упрощение системы контрактов в системе Организации Объединенных Наций, с тем чтобы она включала лишь три вида контрактов, а именно: краткосрочные (сроком до шести месяцев) для удовлетворения потребностей в периоды максимального объема работы и конкретных краткосрочных потребностей; срочные (возобновляемые и продлеваемые на срок не более пяти лет); и непрерывные контракты, которые будут предоставляться сотрудникам, проработавшим на срочных контрактах пять лет и отвечающим требованиям высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности. Действие непрерывных контрактов может быть прекращено на тех же основаниях, что и действие постоянных контрактов, а также «исходя из интересов Организации» (A/59/263/Add.1, пункт 4(c)).

27. Контракты на испытательный срок и постоянные контракты больше использоваться не будут; тем не менее не будет никаких изменений в контрактном статусе сотрудников, имеющих в настоящее время постоянные контракты; сотрудники, уже имеющие контракты на испытательный срок, сохраняют за собой право претендовать на получение постоянного контракта; и будет проведена разовая переаттестация всех назначенных в соответствии с Правилами о персонале серии 100 сотрудников на срочных контрактах, которые бы имели

право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные, если бы не был введен мораторий на такое преобразование. Консультативный комитет был информирован о том, что примерно 500 сотрудников будут иметь право претендовать на преобразование их контрактов в постоянные. **В случае утверждения Генеральной Ассамблеей предлагаемых изменений в системе контрактов необходимо будет позаботиться о том, чтобы обеспечить справедливость применения этого переходного механизма, что имеет важное значение в плане необходимости поддержания морального духа персонала; т.е. необходимо принять меры для обеспечения применения объективных критериев при рассмотрении вопроса о преобразовании контрактов на испытательный срок и срочных контрактов в постоянные контракты для имеющих на это право сотрудников. Комитет приветствует намерение Секретариата обеспечить тщательное изучение всех возможностей перевода сотрудников на другую должность до принятия решения об их увольнении.**

## **VI. Использование контрактов, регулируемых Правилами о персонале серий 300 и 100, при укомплектовании штатов полевых миссий**

28. Доклад Генерального секретаря (A/59/291) был представлен во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 1 ее резолюции 58/296 от 18 июня 2004 года представить всеобъемлющий доклад о стратегии Организации в отношении удовлетворения нынешних и будущих потребностей в людских ресурсах миссий по поддержанию мира с учетом замечаний и рекомендаций Консультативного комитета, содержащихся в его докладе об административных и бюджетных аспектах финансирования операций по поддержанию мира (A/58/759, пункты 35–41).

29. **Консультативный комитет отмечает, что Секретариат в своем докладе попытался охватить большинство проблем и замечаний, высказанных Комитетом в его докладе, содержащемся в документе A/58/759.**

30. В докладе Генеральный секретарь предлагает использовать Правила о персонале серии 100 для назначения сотрудников в состав полевых миссий на периоды в шесть месяцев или более при наличии потребностей постоянного характера. Это объясняется рядом происшедших изменений, включая все более широкое задействование с начала 90-х годов миссий Организации Объединенных Наций для содействия соблюдению мирных соглашений, признание того, что миссии осуществляют свою деятельность на протяжении более продолжительного периода времени, чем это предполагалось первоначально при создании системы контрактов серии 300, растущую необходимость действовать на основании главы VII Устава Организации Объединенных Наций при развертывании и, в отдельных случаях, расширении операций, сформировавшийся многоплановый комплексный подход к осуществлению миссий по поддержанию мира, а также то, что Организация Объединенных Наций все чаще вынуждена проводить свои операции в условиях враждебной обстановки. В связи с этим Департамент операций по поддержанию мира стремится создать контингент высококвалифицированных, опытных, подготовленных и обладающих разносторонней квалификацией гражданских специалистов по вопросам поддержания мира са-

мых разнообразных профилей. Как указано в докладе Генерального секретаря, в связи с этим требуется «укрепить связанные с людскими ресурсами структуры и стратегии, в том числе обеспечить справедливость системы контрактов и пересмотреть условия службы таким образом, чтобы они не препятствовали, а способствовали привлечению, набору и удержанию на службе квалифицированного персонала» (A/59/291, пункт 15).

31. Стратегия в области людских ресурсов, предусматривающая достижение целей Департамента операций по поддержанию мира, изложена в пунктах 16–38 доклада Генерального секретаря (A/59/291). Предложения в отношении Правил серии 300 представлены в пунктах 39–63 доклада. **Комитет был информирован о том, что были рассмотрены лишь существующие механизмы (т.е. предусмотренные Правилами серии 200 и 300). Комитет выступает за более широкое признание того факта, что потребности персонала и Организации в рамках операций по поддержанию мира весьма отличны от потребностей в рамках деятельности по регулярному бюджету и большинства видов деятельности, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов.**

32. Более того, несмотря на содержащиеся в докладе Генерального секретаря указания на необходимость пересмотра условий службы, Комитет не удовлетворен подходом, применяемым в отношении условий службы сотрудников на местах, где условия, предусмотренные для сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников фондов и программ, характеризуются значительными различиями. В соответствии с предложениями Генерального секретаря, выдвинутыми в последних докладах по операциям по поддержанию мира, вторым заместителем Специального представителя Генерального секретаря (отвечающим за координацию гуманитарной деятельности и деятельности в области развития) обычно является представитель-резидент Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), обеспечивающий комплексный и скоординированный подход к осуществлению миссий. Это означает, что его персонал во многих случаях будет работать рука об руку с полевым персоналом Департамента операций по поддержанию мира в составе миссий. **Нынешние предложения не затрагивают расхождения в двух различных наборах условий для сотрудников, выполняющих аналогичные функции в рамках одного и того же подразделения.**

33. Консультативный комитет принял к сведению информацию, представленную в отношении обзора, проведенного межучрежденческой рабочей группой, учрежденной во исполнение меры 25, рекомендованной в докладе Генерального секретаря об укреплении Организации Объединенных Наций, в целях поиска путей согласования условий службы сотрудников на местах с условиями службы сотрудников учреждений, фондов и программ (A/59/291, пункты 32–37).

34. В этой связи Консультативный комитет был информирован о том, что подход для специальных операций, изложенный в пункте 36 доклада, применяется ПРООН, Детским фондом Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Управлением Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) в отношении сотрудников, назначенных на работу в места службы, относимые по причинам

безопасности к местам службы, где не разрешается проживание членов семей. Более того, Мировая продовольственная программа (МПП) утвердила и внедряет этот подход, а такие органы с небольшими масштабами операций на местах, как Управление по координации гуманитарной деятельности и Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат), также рассматривают вопрос о его применении. В приложении III к настоящему докладу сопоставляется пакет вознаграждения, предусматриваемый в рамках подхода для специальных операций, с пакетом вознаграждения сотрудников Департамента операций по поддержанию мира на местах. Информация, приведенная в этом приложении, со всей очевидностью показывает наличие существующих расхождений.

35. Вместе с тем принятие такого подхода Организацией Объединенных Наций объявляется нежелательным по оперативным и административным причинам ввиду большего у Департамента операций по поддержанию мира числа сотрудников, работающих на местах, а также более высокой степени их мобильности по сравнению с мобильностью сотрудников указанных учреждений, фондов и программ. Тем не менее Секретариат указывает, что он хотел бы изучить другие пути обеспечения сопоставимости условий службы в знак признания, например, необходимости содержания сотрудниками, работающими в составе миссий в местах, где не разрешается пребывание членов семей, отдельного места проживания для членов своих семей (см. A/59/291, пункт 37). **По мнению Консультативного комитета, расхождения в условиях службы на местах представляют собой вопрос большой важности, затрагивающий не только моральный дух работающих сотрудников, но и способность Организации привлекать и удерживать большинство опытных и квалифицированных кадров. Комиссии по международной гражданской службе следует незамедлительно поручить разработку общесистемного подхода в этой области.**

36. В этой связи Консультативный комитет ссылается на заявление в пункте 37 доклада относительно того факта, что предлагаемое применение Правил серии 100 в отношении большинства сотрудников, работающих на местах, за исключением набираемых на срок не менее шести месяцев для выполнения краткосрочной деятельности, явилось бы лишь «первым шагом в направлении обеспечения равных условий службы сотрудников, работающих на местах». **Консультативный комитет выражает надежду на то, что в этой связи будут выдвинуты конкретные предложения** (см. пункт 51 ниже).

37. В пунктах 52 и 53 и в таблице 1 приложения в докладе Генерального секретаря указывается, что по состоянию на 30 июня 2004 года для работы в миссиях по поддержанию мира Департаментом операций по поддержанию мира было нанято в общей сложности 11 606 гражданских служащих. Из 3921 сотрудника, нанятого на международной основе, 1535 работают на основе назначений на ограниченный срок; из 7685 сотрудников, нанятых на местной основе, назначения на ограниченный срок имели 4547 человек. Консультативный комитет отмечает, что в период с июня 1999 года по июнь 2004 года контракты 1085 международных сотрудников серии 300 были преобразованы в контракты серии 100 (из этого общего числа сотрудников продолжали работать 885 человек, а 200 прекратили службу). Вместе с тем в соответствии с резолюцией 58/296 Генеральной Ассамблеи осуществление таких преобразований после четвертого года службы приостановлено.

38. Консультативный комитет отмечает, что предлагаемая система контрактов для сотрудников на местах согласуется с предложениями Генерального секретаря о системе контрактов, изложенными в его докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263/Add.1), при том условии, что в случае закрытия миссии обязательства Организации в отношении найма сотрудника утрачивают силу.

39. С учетом этого Консультативный комитет был информирован о том, что предлагаемое использование в полевых миссиях срочных контрактов, предоставляемых на основе Правил серии 100, можно не увязывать с инициативами Генерального секретаря в области реформы. Более того, если Генеральная Ассамблея не утвердит введение непрерывных контрактов или если она примет решение, что такие контракты не будут применяться в отношении сотрудников на местах, наем сотрудника будет продолжаться на основе срочных контрактов в соответствии с Правилами серии 100.

40. Финансовые последствия предлагаемого перевода международных сотрудников, в настоящее время работающих на основе назначений на ограниченный срок (в соответствии с Правилами серии 300), на контракты серии 100 рассматриваются в разделе VI доклада Генерального секретаря (A/59/291), однако это требует разъяснений. Прогнозируемые финансовые последствия такого перевода 1535 сотрудников на новые контракты оцениваются в 16,5 млн. долл. США. Консультативный комитет был информирован о том, что эта сумма представляет собой максимальную сумму дополнительных расходов в случае перевода на контракты серии 100 всех 1535 сотрудников в настоящее время. Вместе с тем Комитет отмечает, что вопрос о переводе каждого из 1535 сотрудников будет рассматриваться отдельно в целях определения того, удовлетворяют ли эти сотрудники трем основным требованиям, а именно: существует ли глобальная потребность в их навыках и квалификации, сохраняется ли потребность в их услугах в рамках миссии и выполняют ли они работу удовлетворительно, — в результате чего число переводов может сократиться. Комитет был информирован о том, что этот обзор будет проводиться поэтапно с учетом выслуги лет, начиная с тех, кто достигнет своего четвертого года работы на основе назначений на ограниченный срок к концу декабря 2004 года, и в кратчайшие сроки до тех пор, пока не будет завершен анализ возможности преобразования контракта каждого сотрудника, имеющего на это право.

41. Другой вариант осуществления такого преобразования контрактов может заключаться в поэтапном преобразовании контрактов лишь сотрудников, которые достигают четырехлетнего предела, а не за счет предлагаемого в настоящее время преобразования контрактов, охватывающего всех соответствующих сотрудников. Консультативный комитет попросил представить информацию о расходах, связанных с таким поэтапным преобразованием контрактов. Представленная информация приводится в приложении IV. Предстоит принять решение о том, как поступать с назначениями новых сотрудников на местах.

42. В отношении преобразования контрактов 4547 национальных сотрудников Консультативный комитет отмечает, что связанные с этим финансовые последствия указываются как «незначительные», поскольку пакет вознаграждения для этой категории персонала является аналогичным как для контрактов серии 300, так и для контрактов серии 100. Комитет был информирован о том, что предлагаемое преобразование затрагивает лишь такие элементы, как надбавка на иж-

дивенцев, повышение окладов по ступеням, и предусматривает более высокое зачитываемое для пенсии вознаграждение, однако, поскольку оклады выплачиваются в местной валюте, считается, что разница, пересчитанная в доллары США, не будет значительной. Комитет выражает сожаление по поводу того, что вопрос о национальных сотрудниках не получил дальнейшей проработки в этом докладе. Например, Комитет неоднократно призывал шире использовать национальных сотрудников и развивать сотрудничество между миссиями в рамках одного и того же региона; вопрос заключается в том, целесообразно ли использовать сотрудников какой-либо миссии, для работы в которой они наняты, в составе какой-либо другой миссии в том же регионе.

**43. Консультативный комитет выражает озабоченность по поводу того факта, что ничего не говорится о таких возможных долгосрочных обязательствах, как обязательство по медицинскому страхованию после выхода на пенсию или по выплате пенсионных пособий в результате такого преобразования контрактов или о дополнительных расходах, связанных с наймом сотрудников на основании Правил серии 100 в будущем.** Сопоставление материальных прав международных сотрудников миссий, работающих по контрактам соответственно серии 100 и серии 300, приводится в таблице 6 приложения к докладу Генерального секретаря. По запросу были представлены данные, позволяющие сопоставить расходы по персоналу в отношении сотрудников класса С-4, работающих по контрактам серии 100 и серии 300, информация о чем приводится также в приложении V к настоящему докладу. Вместе с тем Комитет был информирован о том, что на нынешнем этапе невозможно определить масштабы соответствующих последствий.

44. Кроме того, сотрудники, работающие по контрактам серии 300, уже являются участниками Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, однако они приобретают право на получение пенсий из Фонда лишь по истечении пяти лет участия в нем (A/59/291, приложение, таблица 6). Что касается медицинского страхования после выхода на пенсию, то существует возможность возникновения обязательств, если сотрудник удовлетворяет критериям получения права на такое страхование. По запросу, Консультативный комитет был информирован о том, что для получения права на медицинское страхование после выхода на пенсию, сотрудник должен выйти на пенсию в возрасте 55 лет или старше, получать ежемесячную пенсию и участвовать по крайней мере в течение пяти лет в плане медицинского страхования Организации Объединенных Наций на основании контракта серии 100 или серии 200 (ST/AI/394). Сотрудники, работающие по контрактам серии 300, имеют право на медицинское страхование после выхода на пенсию только в том случае, если они участвовали в плане страхования Организации Объединенных Наций на протяжении по крайней мере 10 лет в период работы по контрактам серии 100 и были переведены на контракт серии 300 без перерыва в сроке службы, причем были соблюдены все другие условия (ST/AI/2001/2). Кроме того, период службы по контрактам серии 300 сотрудника, переведенного на контракт серии 100, не зачитывается в счет минимального пятилетнего срока, необходимого для получения права на медицинское страхование после выхода на пенсию.

45. В разделе V доклада Генерального секретаря дается историческая справка в отношении создания Правил серии 300, а также приводится информация, касающаяся внедрения этого вида контрактов и изменений в нем, внесенных по

настоящий день. Консультативный комитет запросил информацию о том, приведет ли предлагаемое преобразование контрактов к увеличению объема административной работы. Как указано в пунктах 47–49, пакет вознаграждения для назначений на ограниченный срок был первоначально разработан таким образом, чтобы обеспечить простоту административного обслуживания. Вместе с тем Секретариат постепенно вводил изменения, и вследствие этого он взял на себя ответственность за организацию поездок персонала, работающего на основе назначений на ограниченный срок, увеличение годового отпуска и отпуска по беременности и родам и включение элемента расходов на семью в служебную надбавку, с тем чтобы обеспечить страховое покрытие сотрудников, работающих на основе назначений на ограниченный срок и отвечающих соответствующим критериям членов их семей, а также их участие в групповом плане страхования жизни, что усложнило соответствующую административную работу. Одни и те же требования и процедуры в области найма применяются в равной степени в отношении лиц, нанимаемых по контрактам серии 100 и серии 300.

46. Консультативный комитет был далее информирован о том, что внедрение Комплексной системой управленческой информации (ИМИС) на местах должно облегчить административную работу. Вместе с тем следует ожидать определенного увеличения объема работы в связи с обработкой требований о выплате субсидии на образование, хотя этот процесс был упорядочен на основе выпущенной административной инструкции ST/AI/2004/2, а также потребуется организация профессиональной подготовки в полевых миссиях по вопросам обработки таких требований, с тем чтобы осуществление этой функции можно было передать на места.

47. Как свидетельствуют замечания, сделанные в пунктах выше, назревшие проблемы и задачи весьма подробно изложены в докладе Генерального секретаря, однако предлагаемые решения по-прежнему вызывают ряд вопросов. Консультативный комитет ранее указывал на то, что вопрос о пересмотре положений о персонале требует принятия директивного решения Генеральной Ассамблеей (см. A/37/675). В целях оказания содействия проведению предметного обсуждения Комитет представляет на рассмотрение следующие варианты.

#### **Вариант 1**

48. Генеральная Ассамблея может одобрить предложение Генерального секретаря (A/59/291, раздел VII) использовать Правила о персонале серии 100 для назначения сотрудников на работу в составе миссий на местах на период продолжительностью шесть и более месяцев для выполнения функций, имеющих постоянный характер. Такая постановка вопроса означала бы признание того, что контракты многих сотрудников уже преобразованы, как упомянуто в пункте 37 выше, и реализация этого варианта потребует меньше времени.

49. Вместе с тем следует указать на то, что такое преобразование потребует внесения корректировок и уточнений по мере его осуществления, поскольку, по мнению Комитета, перевод всех сотрудников на контракты серии 100 неизбежно приведет к непредвиденным осложнениям. Например, одним из таких последствий явится недостаточная транспарентность, обусловливаемая попыткой распространить один и тот же набор положений

на широкий круг различных категорий персонала (национальные сотрудники, международные сотрудники, назначенные на работу в составе конкретных миссий, другие международные сотрудники). Кроме того, могут возникнуть другие осложнения, которыми, возможно, придется заниматься по мере внедрения новых процедур и которые, например, обусловлены расхождениями в условиях службы между работающими на местах сотрудниками Организации Объединенных Наций и сотрудниками фондов и программ (пункт 32 выше), карьерными ожиданиями национального персонала (пункт 42 выше), а также проблемами, которые могут фактически возникнуть в тех случаях, когда одни сотрудники (работающие по контрактам серии 100) должны вновь подавать заявления о приеме на службу по завершении каждой миссии, в то время как другим сотрудникам (направленным на работу на места из Центральных учреждений) дается гарантия обратного приема на работу по завершении ими работы на местах.

50. В случае принятия этого предложения необходимо будет внимательно следить за тем, чтобы на новые контракты переводились только те сотрудники, дальнейшее выполнение работы которыми имеет существенно важное значение для миссии, в которой они работают. Такие сотрудники должны в большей степени удовлетворять требованиям в отношении навыков и квалификации с учетом общих потребностей Организации с точки зрения числа сотрудников и потребностей в определенных профессиях.

## Вариант 2

51. Генеральная Ассамблея может счесть, что половинчатый специальный подход не уместен, когда речь идет о таком значительном числе сотрудников, выполняющих один из основных видов деятельности Организации, — в общей сложности о 6082 сотрудниках, работающих в настоящее время на основе назначений на ограниченный срок, что указано выше. Признавая, что общий для всех подход не является транспарентным и может лишь привести к возникновению трудностей в его реализации, необходимо время для разработки новой всеобъемлющей системы, охватывающей элементы обеих нынешних систем — Правил серии 100 и Правил серии 300. Новая система потребует также проведения Секретариатом дальнейшей работы в целях уменьшения расхождений в условиях службы сотрудников, работающих на местах (см. пункт 35 выше), и будет включать все то, что может быть предложено в связи с привлечением к данной работе Комиссии по международной гражданской службе. Необходимо также четко определить финансовые последствия. Таким образом, такая система будет единственно подходящей для удовлетворения потребностей на местах, содействующей осуществлению операций по поддержанию мира, а также удовлетворению потребностей Организации в этой области как в настоящее время, так и в долгосрочном плане.

52. До разработки этой системы и с учетом положений пункта 41 выше в отношении работающего в настоящее время международного персонала можно было бы применять нынешний механизм, предусмотренный Генеральным секретарем, в качестве временной меры в целях решения неотложной проблемы, связанной с международными сотрудниками, максимальный четырехлетний срок службы которых в настоящее время близится к концу. После разработки всеобъемлющей системы для «контингента



высокомобильных, опытных, подготовленных и обладающих разносторонней квалификацией гражданских специалистов по поддержанию мира самых разнообразных профилей» (см. пункт 30 выше) можно будет также подумать о том, как ее следует называть.

## VII. Мобильность

53. Консультативный комитет принимает к сведению представленную в докладе Генерального секретаря (A/59/263) информацию об усилиях по повышению мобильности в Секретариате, включая осуществление повторных назначений младших сотрудников категории специалистов как на добровольной, так и на принудительной основе. Комитет отмечает, что из 100 сотрудников класса С-2, повторно назначенных до настоящего времени, примерно одна треть сотрудников была повышена в должности, а для остальных был произведен горизонтальный перевод (там же, пункт 74). Комитет получил подробную информацию о плане мер в отношении мобильности. В связи с этой информацией возник ряд вопросов по поводу того, в какой степени до настоящего времени выполнен этот план и каковы расходы, связанные с его осуществлением.

54. Консультативный комитет выражает удовлетворение в связи с тем, что вопросу о поощрении мобильности сотрудников классов С-3 — Д-2 уделяется первоочередное внимание. Комитет неизменно поддерживал концепцию расширения мобильности в качестве средства создания более гибкой рабочей силы разносторонней квалификации. Комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в пункте 6 раздела III.D своей резолюции 51/226 просила Генерального секретаря продолжить разработку и осуществление программ регулируемых назначений для сотрудников начального уровня и другого персонала, как изложено в его докладе об осуществлении его стратегии (A/C.5/51/1, пункты 29–31), и предусмотреть в бюджете соответствующие ассигнования на финансирование требуемых должностей.

55. Консультативный комитет указывает, что такой подход должен быть постепенным (см. A/59/263, пункт 82), что согласуется с обязательствами, которые на себя принимают сотрудники, поступая на службу в Организацию Объединенных Наций. Тем не менее 2007 год ознаменуется качественным, а также количественным изменением в программе повторных назначений Организации Объединенных Наций. В этой связи Комитет отмечает, что Генеральная Ассамблея осуществляет директивный надзор за всеми вопросами персонала. Комитет отмечает также, что в пункте 53 раздела II своей резолюции 57/305 Ассамблея просила Генерального секретаря внимательно следить за мобильностью и представить Ассамблее для рассмотрения на ее пятьдесят девятой сессии предложения в целях решения любых проблем, возникающих в результате возросшей мобильности персонала.

56. Консультативный комитет просит Генерального секретаря представить в его следующем докладе по вопросу об управлении людскими ресурсами дальнейшую информацию по проблемам, поднятым Ассамблеей в ее резолюциях 51/226, 53/221, 55/258 и 57/305, и рассмотреть вопрос о финансовых последствиях программы повторных назначений. В частности, Ко-

митет указывает на соображения, изложенные в пунктах 49 и 52 раздела II резолюции 57/305 и пунктах 1–8 раздела V резолюции 55/258, особенно в отношении необходимости принятия мер по обеспечению того, чтобы мобильность не использовать в качестве инструмента давления на персонал, необходимости учета различий между мобильностью в пределах одного места службы и мобильностью между местами службы и необходимости обеспечения того, чтобы горизонтальная мобильность не сказывалась отрицательно на преемственности и качестве обслуживания, необходимых для осуществления утвержденных программ и мероприятий.

57. Консультативный комитет подтверждает также свое мнение о том, что сотрудникам, направленным Организацией на работу в миссии, независимо от продолжительности периода работы в них должна быть гарантирована возможность возвращения на должность, относящуюся к их профессиональной группе, и в место службы, из которого они были направлены на работу в миссию (см. A/55/499, пункт 14).

### VIII. Консультанты

58. В соответствии с пунктом 8 раздела V резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь представил двухгодичный доклад об использовании консультантов и индивидуальных подрядчиков в Секретариате и региональных комиссиях за период 2002–2003 годов (A/59/217). Внедрение Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) было завершено в течение 2002 года во всех отделениях вне Центральные учреждения. Поэтому ИМИС стала основным источником получения данных для целей подготовки этого доклада.

59. В пункте 24 доклада кратко излагаются сделанные выводы. Хотя Консультативный комитет высоко оценивает обширную подробную информацию, полученную с помощью ИМИС, польза от этой информации является ограниченной. Комитету хотелось бы, чтобы Управление по людским ресурсам применило более аналитический по своему характеру подход при подготовке этого доклада. В этой связи Комитет напоминает о том, что Комиссия ревизоров определила приблизительно десять случаев несоответствия применяемой практики установленным правилам набора консультантов и индивидуальных подрядчиков, которые можно было бы рассмотреть<sup>4</sup>. Генеральная Ассамблея в своих резолюциях 53/221 и 57/305) и представители персонала в своем документе (см. A/C.5/59/4, пункты 67–71) также выявили ряд проблем, которым необходимо уделить внимание. Комитет просит Управление расширить в будущем рамки доклада, с тем чтобы он включал результаты более углубленного анализа и оценки степени соответствия применяемой практики набора экспертов и консультантов установленным правилам и положениям.

60. Генеральная Ассамблея предусмотрела, в частности, необходимость использования услуг консультантов, если такие услуги не могут быть обеспечены силами самой Организации, и неоднократно напоминала об этом Консультативному комитету в своих докладах о регулярном бюджете и операциях по поддержанию мира. Однако на нынешнем этапе не представляется возможным контролировать процесс использования услуг консультантов. Укрепление ме-

ханизма контроля Управления людских ресурсов (см. пункт 9 выше) должно содействовать рассмотрению этой проблемы таким образом, чтобы можно было изыскать ее приемлемое решение.

61. В ответ на запрос относительно результатов анализа профессиональных знаний и навыков персонала, проведенного в 1998 году, Консультативный комитет был информирован о том, что степень активности персонала при проведении такого обследования была весьма низкой и что возникли проблемы с методологией сбора данных. Комитет исходит из того, что в ближайшем будущем планируется провести новый анализ профессиональных знаний и навыков персонала. **Комитет настоятельно призывает Управление людских ресурсов оперативно завершить осуществление этого проекта.**

## IX. Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию

62. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в докладе Генерального секретаря о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию (A/59/222), по сравнению с двухгодичным периодом 2000–2001 годов количество нанятых бывших сотрудников, вышедших на пенсию, возросло на 65 процентов, количество проработанных ими дней — на 99 процентов, а размер выплаченных им гонораров и окладов — на 156 процентов. Причины такого увеличения можно объединить в две широкие категории. Во-первых, конференционные службы в основных местах службы сталкивались с увеличением числа заседаний и объема необходимой документации в период, совпадавший по времени с ростом количества сотрудников, выходящих на пенсию. Во-вторых, существенное расширение масштабов миротворческой и гуманитарной деятельности на местах обусловило необходимость оперативного наращивания вспомогательного потенциала в соответствующих департаментах. Для достижения этой цели были санкционированы многочисленные новые должности, которые временно заполнялись сотрудниками, вышедшими на пенсию, до назначения кандидатов на заполнение этих должностей в рамках обычного процесса набора кадров. В этой связи Комитет отмечает, что количество вышедших на пенсию сотрудников, нанятых для выполнения основных функций в двухгодичный период 2002–2003 годов, возросло на 254 процента по сравнению с двухгодичным периодом 2000–2001 годов (там же, пункты 13, 21 и 22).

63. Консультативному комитету было разъяснено, что некоторые сотрудники по достижении ими пенсионного возраста нанимаются на работу и им предоставляется возможность повторно стать участниками Пенсионного фонда и, если это происходит, они уже не регистрируются как сотрудники, вышедшие на пенсию. Тем не менее эти сотрудники занимают должности, которые при более эффективном планировании могли бы использоваться для омолаживания системы. **Комитет предупреждает о том, чтобы наем вышедших на пенсию сотрудников в целях удовлетворения неотложных потребностей Организации не должен затушевывать необходимость обеспечения надлежащего планирования преемственности. Прогресс в деле рационализации процесса набора персонала (см. пункты 12–19 выше) должен также отражаться на потребностях, связанных с использованием услуг вышедших на пенсию сотрудников.**

## **X. Омолаживание Организации**

64. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/59/299, пункт 54), по состоянию на 30 июня 2004 года средний возраст сотрудников составлял 46 лет, как и по состоянию на 30 июня 2003 года. Более 57 процентов всех сотрудников Секретариата — это лица старше 45 лет. Комитет выражает озабоченность в связи с тем, что необходимости омолаживания Секретариата не уделяется достаточно внимания. В этой связи Комитет напоминает о том, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 57/305 просила Генерального секретаря изучить факторы, которые препятствуют отбору молодежи, и доложить об этом Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии (пункт 46 раздела II).

65. Консультативный комитет рекомендует предпринимать более активные усилия в целях найма квалифицированных и опытных молодых сотрудников для выполнения функций, для которых Секретариат привлекает вышедших на пенсию сотрудников. Как указано выше, в Секретариате в настоящее время имеется небольшое количество должностей начального уровня категории специалистов. Это может означать, что классы должностей, которые будут освобождать выходящие на пенсию сотрудники, потребуется реклассифицировать до начала процесса набора кадров.

## **XI. Укрепление принципа справедливой географической представленности в Секретариате**

66. Консультативный комитет приветствует усилия, предпринимаемые в целях укрепления принципа справедливой географической представленности в Секретариате (см. A/59/264). Он отмечает, что число непредставленных государств-членов сократилось с 28 в 1994 году до 15 в 2004 году, а число недопредставленных государств-членов сократилось с 25 в 1994 году до 10 в 2004 году (там же, таблица 1). Комитет был информирован о том, что количество перепредставленных государств-членов возросло с 20 в 1994 году до 21 в 2004 году. Одновременно с этим Комитет отмечает, что процентная доля по найму на должности, подлежащие географическому распределению, из непредставленных и недопредставленных государств-членов, в среднем составляла 21 процент и колебалась в последние 11 лет в пределах от максимум 33,3 процента до минимум 10 процентов (там же, таблица 3). **Комитет надеется на то, что принимаемые в настоящее время меры по укреплению принципа справедливой географической представленности будут активно претворяться в жизнь и принесут конкретные результаты.**

67. Что касается найма на основе проведения национальных конкурсных экзаменов, Комитет отмечает, что за последние 10 лет на долю непредставленных и недопредставленных государств-членов приходился 141 кандидат (там же, пункт 8) из 534 кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены. Комитет приветствует внедрение системы скоростного набора кадров на заполнение должностей класса С-4 и выше, в соответствии с которой внутренние и внешние кандидаты из непредставленных и недопредставленных государств-членов, которые были одобрены центральными контрольными инстанциями, заносятся в специальный реестр, который будет предоставлен в распоряжение руководи-

телей программ, имеющих вакантные должности класса С-4 и выше. Если в этом реестре будет найден подходящий кандидат, такой кандидат принимается на работу без объявления открывшейся вакансии (там же, пункты 21 и 22). **В этой связи Консультативный комитет приветствует учреждение должности координатора класса С-5 в Управлении людских ресурсов, который будет работать в тесном контакте с департаментами, кандидатами и государствами-членами (там же, пункт 24).** Консультативный комитет отмечает, что, как указано в пункте 23 его доклада, Генеральный секретарь предлагает государствам-членам назначить координаторов в их постоянных представительствах, которые будут в сотрудничестве с Секретариатом работать по различным аспектам, связанным с повышением уровня их представленности.

## **ХII. Выравнивание представленности мужчин и женщин в Секретариате**

68. Консультативный комитет отмечает, что, как указано в докладах Генерального секретаря о выравнивании представленности мужчин и женщин в Секретариате (A/59/263/Add.2) и улучшении положения женщин в системе Организации Объединенных Наций (A/59/357), прогресс в деле достижения цели, заключающийся в обеспечении равного соотношения мужчин и женщин на должностях всех категорий в рамках системы Организации Объединенных Наций, был замедленным. В Секретариате Организации Объединенных Наций по состоянию на 30 июня 2004 года доля женщин, получивших назначения сроком на один год или более продолжительный период, на должностях класса Д-1 и выше возросла в период с 30 июня 2003 года на 3,4 процента, т.е. с 25,6 процента до 29 процентов. Доля женщин на должностях класса С-1–С-5 возросла на 1,6 процента — с 36,7 процента до 38,3 процента (см. A/59/357, таблица 1). Большинство сотрудников категории общего обслуживания составляют женщины, на долю которых по состоянию на 30 июня 2004 года приходилось 62 процента, а на должностях класса С-1 — 83,3 процента от общего числа сотрудников в этой категории (однако в рамках всего Секретариата женщины занимают лишь шесть должностей класса С-1). Хотя эти цифры говорят о скромном прогрессе, данные, содержащиеся в таблице 3 документа A/59/357, свидетельствуют о том, что среднегодовые процентные показатели, отражающие изменение степени представленности женщин, получивших назначения сроком на один год или более продолжительный период, на должностях категории специалистов и выше в период 1998–2004 годов, являются весьма низкими, причем самого высокого показателя в 3,2 процента удалось достичь на должностях класса С-1, затем идет показатель в 1,8 процента на должностях класса Д-2, а самый низкий показатель — это отрицательный среднегодовой процентный показатель, отражающий изменение степени представленности на должностях класса С-4.

69. Консультативный комитет отмечает, что доля женщин, получивших назначения на должности уровня заместителя Генерального секретаря, сократилась с 20 процентов в период с июля 2002 года по июнь 2003 года до 14,3 процента в период 2003–2004 годов. Доля женщин, получивших назначения на должности уровня помощника Генерального секретаря, возросла с 28,6 процента в период 2002/03 год до 33,3 процента в период 2003/04 год (там же, таблица 4). **Консультативный комитет рекомендует Генеральному**

секретарю продолжать предпринимать усилия, направленные на обеспечение равенства мужчин и женщин, в том числе на должностях уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря. Однако при этом необходимо применять осмотрительный подход для обеспечения того, чтобы такие усилия не оказывали чрезмерного воздействия с точки зрения своевременного заполнения вакансий и не шли вразрез с положениями пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций.

#### *Примечания*

- <sup>1</sup> См. *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят восьмая сессия, Дополнение № 7 (A/58/7)*, пункт VIII.29.
- <sup>2</sup> Там же, пункт 30.
- <sup>3</sup> Там же, пункт 66.
- <sup>4</sup> Там же, *пятьдесят девятая сессия, Дополнение № 5 (A/59/5)*, том I, глава II, пункты 255 и 256.

## Приложение I

### Средняя продолжительность заполнения вакансий и подходы, позволяющие добиться улучшений

<i>Принимаемые меры</i>	<i>Лица, на которые возложена ответственность</i>	<i>Среднее количество дней</i>	<i>Пути сокращения продолжительности заполнения вакансий</i>
Сотрудник по административным вопросам информирует руководителя об открывшейся (открывшихся) вакансии (вакансиях)	Исполнительная или административная канцелярия	1	а) Более широкое использование типовых описаний должностей
Руководитель разрабатывает критерии заполнения вакантной должности/проведения соответствующей оценки	Руководитель программы	14	б) Непрерывный процесс информирования руководителей, членов центральных контрольных органов и персонала
Руководитель программы представляет на рассмотрение в кадровое подразделение критерии заполнения вакансий/проведения соответствующей оценки	Руководитель программы	5	с) Расширение возможностей служб письменного перевода
Кадровое подразделение представляет критерии заполнения вакансий/проведения соответствующей оценки на рассмотрение центральному контрольному органу	Сотрудник по кадровым вопросам	4	
Центральный контрольный орган одобряет критерии оценки	Центральный контрольный орган	7	
Сотрудник по кадровым вопросам направляет объявление об открывшейся вакансии для письменного перевода (только вакантные должности категории специалистов)	Служба письменного перевода	14	
Сотрудник по кадровым вопросам размещает объявление об открывшейся вакансии в Интернете	Сотрудник по кадровым вопросам	2	d) Сокращение срока объявления вакансий с 60 до 45 дней
Сотрудник по кадровым вопросам рассматривает список кандидатов с момента публикации объявления об открывшейся вакансии	Сотрудник по кадровым вопросам	На постоянной основе	e) Постоянный процесс совершенствования методики размещения объявлений об открывающихся вакансиях в системе «Гэлакси»
Сотрудник по кадровым вопросам представляет в течение 15-дневного срока кандидатуры подходящих кандидатов на рассмотрение сотруднику по программе, занимающемуся вопросами найма	Сотрудник по кадровым вопросам	7	
Сотрудник по программе, занимающийся вопросами найма, в 15-дневный срок рассматривает представленные кандидатуры	Руководитель программы	14	
Сотрудник по кадровым вопросам представляет в 30-дневный срок подходящие кандидатуры на рассмотрение сотруднику по программе, занимающемуся вопросами найма	Сотрудник по кадровым вопросам	17	
Руководитель программы рассматривает в 30-дневный срок подходящие кандидатуры	Руководитель программы	20	
Сотрудник по кадровым вопросам представляет в 60-дневный срок подходящие кандидатуры на рассмотрение руководителю	Сотрудник по кадровым вопросам	25	

<i>Принимаемые меры</i>	<i>Лица, на которые возложена ответственность</i>	<i>Среднее количество дней</i>	<i>Пути сокращения продолжительности заполнения вакансий</i>
Руководитель программы рассматривает в 60-дневный срок подходящие кандидатуры	Руководитель программы	27	
Руководитель программы рекомендует руководителю департамента соответствующих кандидатов	Руководитель программы	5	
Руководитель департамента представляет соответствующие кандидатуры на утверждение центрального контрольного органа	Руководитель департамента	2	
Центральный контрольный орган утверждает соответствующих кандидатов	Центральный контрольный орган	6	
Руководитель департамента отбирает кандидата из списка одобренных центральным контрольным органом кандидатов	Руководитель департамента	4	



## Приложение II

### Количество должностей категории общего обслуживания, классифицированных по классам должностей по состоянию на 7 октября 2004 года

<i>Класс должности</i>	<i>ОО (Прочие разряды)</i>	<i>ОО (Высший разряд)</i>	<i>Всего</i>
ОО-1	2		2
ОО-2	9		9
ОО-3	103		103
ОО-4	1 714		1 714
ОО-5	456		456
ОО-6	332		332
ОО-7		265	265
<b>Итого</b>	<b>2 616</b>	<b>265</b>	<b>2 881</b>

## Приложение III

### Подход, применяемый в отношении специальных операций

- К числу фондов и программ Организации Объединенных Наций и самостоятельных в административном отношении подразделений, применяющих соответствующий подход в отношении специальных операций, относятся следующие:

Программа развития Организации Объединенных Наций, Детский фонд Организации Объединенных Наций, Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов, Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и Мировая продовольственная программа. Эти организации одобрили этот подход и в настоящее время внедряют его.

- Обоснование и краткое описание подхода в отношении специальных операций:

При применении подхода в отношении специальных операций учитывается тот факт, что сотрудники в местах службы, в которых не разрешено пребывание членов семей (уровень безопасности III и выше), нуждаются в ведении отдельного хозяйства за пределами таких мест службы и что организация-работодатель должна содействовать воссоединению семей, предоставляя сотрудникам возможности для того, чтобы их семьи жили в местах с надлежащими условиями вблизи их фактического места службы. Такое место называется местом назначения. Им становится официальное место службы сотрудника, который затем рассматривается в качестве участника миссии, работающего в месте службы, в котором не разрешено пребывание членов семьи.

- Сопоставление с сотрудниками в составе миссий, находящихся в ведении Департамента операций по поддержанию мира

<i>Подход в отношении специальных операций</i>	<i>Сотрудники, назначаемые в миссии по контрактам серии 300</i>	<i>Сотрудники, назначаемые в миссии по контрактам серии 100</i>
Базовый оклад + ежегодные повышения	Базовый оклад	Базовый оклад + ежегодные повышения
	Пособие в связи с переводом на работу в миссию	
Пособие на иждивенцев		Пособие на иждивенцев
Корректив по месту службы (по ставкам в соответствующем месте назначения)		
Субсидия на аренду жилья (по ставкам в соответствующем месте назначения)		
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях (по ставкам в соответствующем месте назначения)		
Надбавка при назначении		

<i>Подход в отношении специальных операций</i>	<i>Сотрудники, назначаемые в миссии по контрактам серии 300</i>	<i>Сотрудники, назначаемые в миссии по контрактам серии 100</i>
Надбавка за работу в опасных местах службы	Надбавка за работу в опасных местах службы	Надбавка за работу в опасных местах службы
Надбавка за участие в специальных операциях	Суточные для членов миссии	Суточные для членов миссии
Пособие на образование		Пособие на образование
Поездка в места назначения членов семей в случае назначений сроком на один год или на более продолжительный период		
Отпуск на родину	Суточные на время проезда	Отпуск на родину
Поездки для посещения семьи		Поездки для посещения семьи
Несопровождаемый багаж или пособие на переезд (по ставке в 10 000 долл. США для одиноких сотрудников или 15 000 долл. США для сотрудников с членами семьи в случае назначений сроком на один год или на более продолжительный срок или продление срока назначений более чем на один год)	Несопровождаемый багаж (100 кг или по ставке в 1200 долл. США в случае назначений сроком менее одного года)	Несопровождаемый багаж (100 кг или 1200 долл. США)
Субсидия на репатриацию		Субсидия на репатриацию

## Приложение IV

### Разбивка финансовых последствий по финансовым годам

(В долл. США)

Финансовый год	Численность персонала			Сумма		
	Миссии по под- держанию мира	Специальные политические миссии	Итого	Миссии по под- держанию мира	Специальные политические миссии	Всего
2003/04	39	4	43	446 381	42 970	489 351
2004/05	357	9	366	3 702 174	94 573	3 796 747
2005/06	313	23	336	3 305 446	266 063	3 571 509
2006/07	299	55	354	3 226 774	614 042	3 840 816
2007/08	369	57	426	4 016 720	664 775	4 661 495
2008/09	10	—	10	120 082	—	120 082
	<b>1 387</b>	<b>148</b>	<b>1 535</b>	<b>14 817 577</b>	<b>1 682 423</b>	<b>16 500 000</b>

## Приложение V

### Сопоставление окладов сотрудников на должностях класса С-4

(В долл. США)

#### Сотрудники на должностях С-4, имеющие на иждивении супруга/супругу плюс одного ребенка

	<i>Контракты серии 300 на должностях класса С-4/А (ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев)</i>	<i>Контракты серии 100 на должностях класса С-4/1 (ставка для сотрудников, имеющих иждивенцев)</i>	<i>Разница</i>
Оклад	58 041	62 327	4 286
Пособие при назначении	11 515	0	(11 515)
Пенсионный взнос Организации	17 842	17 842	1 642
Пособие на иждивенцев	0	1 936	1 936
Субсидия на образование	0	11 115	11 115
Поездки для посещения семьи	0	2 500	2 500

#### Сотрудники на должностях класса С-4, по ставкам для одиноких сотрудников

	<i>Контракты серии 300 на должностях класса С-4/А</i>	<i>Контракты серии 100 на должностях класса С-4/1</i>	<i>Разница</i>
Оклад	58 041	58 041	0
Пособие при назначении	4 063	0	(4 063)
Пенсионный взнос Организации	17 842	17 842	0
Пособие на иждивенцев	0	0	0
Субсидия на образование	0	0	0
Поездки для посещения семьи	0	0	0