



## Генеральная Ассамблея

Шестьдесят третья сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
6 February 2009  
Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 17-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в четверг, 13 ноября 2008 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Броди. . . . . (Венгрия)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-жа Маклерг

### Содержание

Пункт 123 повестки дня: Управление людскими ресурсами

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza).

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.



*Заседание открывается в 10 ч. 10 м.*

**Пункт 123 повестки дня: Управление людскими ресурсами** (A/61/206, A/61/694 и Add.1, A/61/806 и Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/957 и A/61/1029; A/62/7/Add.14, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/285, A/62/315, A/62/628 и Add.1, A/62/707 и Add.1, A/62/845 и Add.1 и A/62/890; A/C.5/62/L.9; A/63/132, A/63/189, A/63/202, A/63/204, A/63/208, A/63/221, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301, A/63/310 и Add.1–3 и A/63/526; A/C.5/63/3 и Add.1 и 2)

1. **Г-жа Кане** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления), делая заявление от имени первого заместителя Генерального секретаря, говорит, что реформа системы управления является приоритетной задачей в повестке дня Генерального секретаря. Одним из ключевых аспектов этой реформы являются методы найма сотрудников, совершенствования их профессиональных навыков, а также управления людскими ресурсами и их использования. Организация Объединенных Наций может повысить степень своей эффективности, гибкости и подотчетности только на основе новой и более современной системы управления людскими ресурсами.

2. Как заявил Генеральный секретарь на открытии текущей сессии, пришло время больше инвестировать в персонал. Почти 60 процентов всего персонала Секретариата работают на периферии, однако нынешняя система управления людскими ресурсами была создана в основном для стабильной работы в Центральных учреждениях. Эту систему следует адаптировать к потребностям динамичной оперативной работы на местах.

3. Предложения, представленные Комитету, связаны с обеспечением единообразия контрактов Организации Объединенных Наций, внедрением подхода к найму персонала на основе кадровых реестров и унификацией условий службы сотрудников Секретариата и условий работы в учреждениях, фондах и программах Организации Объединенных Наций. Указанные реформы взаимосвязаны и направлены на то, чтобы позволить Организации более эффективно учитывать потребности в рамках все более сложных мандатов, включая операции по поддержанию мира и другие операции на местах. Эти реформы позволят упростить процессы и повысить степень транспарентности, облегчить мо-

бильность персонала и обеспечить более справедливое отношение к сотрудникам. Это также поможет создать действительно глобальный и интегрированный механизм работы Секретариата с учетом потребностей Организации и повысить ее эффективность в выполнении задач, поставленных государствами-членами.

4. Вопрос об упорядочении системы контрактов, обсуждаемый уже в течение нескольких лет, является определяющим аспектом реформы, которая призвана создать упрощенный режим на основе единого набора правил, касающихся персонала. Речь идет о трех типах контрактов: временных, срочных и непрерывных. По состоянию на 30 июня 2008 года в Секретариате Организации Объединенных Наций работало 40 000 сотрудников, почти 60 процентов которых заняты в операциях по поддержанию мира или участвуют в специальных политических миссиях. Текущая система контрактов, а также дискриминирующие или неодинаковые условия службы не отвечают потребностям персонала и ограничивают возможности Организации по привлечению, найму, удержанию кадров и управлению ими, особенно в условиях работы на периферии. Введение единого типа контрактов в рамках одной серии правил о персонале откроет карьерные возможности для сотрудников во всех местах службы, не ограничивая их только рамками конкретных подразделений или проектов, что имеет решающее значение для формирования мобильных и многофункциональных кадровых ресурсов.

5. Однако рационализация системы контрактов сама по себе недостаточна. Также необходимо унифицировать условия службы. Единообразная общая система окладов, пособий и льгот имеет решающее значение для обеспечения передвижения сотрудников между различными местами службы на периферии, между Центральными учреждениями и отделениями на местах, а также между организациями системы Объединенных Наций. Унификация условий службы также будет способствовать более интегрированному подходу к управлению кадрами, при этом будет легче ставить перед сотрудниками задачи, соответствующие их способностям, что позволит формировать кадры, способные работать эффективно, имеющие опыт и обладающие различными навыками, которые при этом будут чувствовать, что их вклад в общую работу оценивается по достоинству.

6. Также необходимо сократить количество времени, которое занимает процесс найма сотрудников. Генеральной Ассамблее было предложено утвердить метод найма сотрудников на основе реестров, что позволит объединить подходящих кандидатов в отдельные профессиональные группы для предварительного утверждения, и таким образом не будет необходимости отдельно объявлять каждую вакантную должность. Более активное использование реестров, где это возможно, ускорит процесс найма и повысит его эффективность. Также предлагается одобрить сокращение срока действия объявлений о конкретных вакантных должностях с 60 до 30 дней.

7. Оратор выражает надежду на то, что принятие Генеральной Ассамблеей резолюции 62/248 об управлении людскими ресурсами, а также готовность государств-членов в срочном порядке рассмотреть указанные предложения обеспечат положительный исход работы на текущей сессии. Секретариат надеется ввести в действие пересмотренную систему контрактов с 1 июля 2009 года.

8. Генеральный секретарь разделяет желание государств-членов создать современную, транспарентную и ориентированную на результаты Организацию, обладающую высокопрофессиональными кадрами, способными выполнять различные задачи. Для того чтобы достичь этой цели, ключевое значение имеет новая система управления людскими ресурсами.

9. Выступая от себя лично и представляя различные доклады Генерального секретаря о системе управления людскими ресурсами, оратор говорит, что Управление людских ресурсов является центральной структурой по проведению реформы в данной области. С учетом меняющихся оперативных потребностей Организации Управление в большей степени занимается стратегическим планированием и действует на опережение, как отмечено в докладах Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами (A/63/282) и о мерах, принятых для решения семи системных проблем людских ресурсов, поднятых в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия (A/63/132).

10. Управление продолжает помогать Организации обеспечивать соответствие между ее кадровыми возможностями и возникающими задачами, а также способствовать созданию новых структур;

развивать и поддерживать инфраструктуру управления людскими ресурсами через разработку политики и информационных технологий; развивать возможности по оказанию содействия руководителям в процессе управления, а персоналу — при выполнении их функций с максимальным использованием их возможностей, а также отслеживать результаты работы; внедрять и распространять новые идеи и передовые методы управления людскими ресурсами; вести разъяснительную работу по вопросам, касающимся условий службы и обеспечения безопасности, в том числе в таких сферах, как вопросы совмещения служебных и семейных обязанностей, развитие кадров и карьерных возможностей; а также продолжает предоставлять консультативные и административные услуги департаментам и управлениям, руководителям и персоналу в целом.

11. В докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/63/282) говорится о значительных результатах, которые были достигнуты в адаптации системы управления людскими ресурсами с учетом растущих оперативных потребностей Организации. Однако на текущей сессии необходимо заняться рядом критически важных аспектов данной реформы.

12. Важнейшие ключевые аспекты кадровой работы были указаны в трех докладах, в частности: в детальных предложениях об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций (A/63/298), в докладе о поправках к Положениям о персонале (A/63/189) и в докладе о найме персонала и укомплектовании штатов в Организации Объединенных Наций (A/63/285), в котором основное внимание было уделено найму персонала на основе использования реестров. Предложения по данной реформе, указанные в этих докладах, обеспечат Организации необходимую гибкость в формировании и поддержании такой системы Организации Объединенных Наций, которая была бы все более эффективной и ориентированной на нужды потребителей, при одновременном обеспечении единства рабочих процессов, отвечающих комплексным задачам, которые необходимо решать в современном мире. Указанные доклады были подготовлены в соответствии с резолюцией 62/248 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея указала, что она продолжит рассмотрение вопроса о системе контрактов и условиях службы в ходе основной части своей шестьдесят третьей сессии. Эти доклады основаны на пре-

дыдущих предложениях Генерального секретаря и содержат подробную информацию о предлагаемом создании одной серии правил о персонале в соответствии с существующей серией 100, одного типа контракта, объединяющего все три типа назначений, а также о мерах по унификации условий службы, в том числе для сотрудников на периферии.

13. Доклад о найме персонала и укомплектовании штатов (A/63/285) был представлен в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 61/244, о том, что Генеральному секретарю следует более глубоко проработать порядок использования практики предварительного отсева для заполнения кадровых реестров. В докладе представлена информация о результатах, достигнутых в осуществлении предложений по реформе, представленных в докладах Генерального секретаря об инвестировании в людей (A/61/255) и о найме персонала и укомплектовании штатов (A/61/822). Концепция реестров кандидатов, прошедших предварительный отсев, основана на стратегическом кадровом планировании, использовании типовых объявлений о вакансиях, создании групп экспертов по различным профессиональным группам, привлечении к этой работе центральных надзорных органов в рамках всего Секретариата и заблаговременном проведении предварительного отбора.

14. Оратор приветствует доклад Объединенной инспекционной группы об обзоре национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала (A/62/707/Add.1). Организация уже выполнила ряд рекомендаций, которые не требуют утверждения Генеральной Ассамблеей. В частности, был подготовлен проект новой административной инструкции, регулирующей процесс проведения национальных конкурсных экзаменов. На основе процесса стратегического кадрового планирования управление людских ресурсов уже определило соответствующие профессиональные группы и государства-члены, в которых в 2009 году будут проводиться национальные конкурсные экзамены. Выполнение других рекомендаций зависит от внешних факторов. Например, сокращение экзаменационного цикла потребует финансовых ресурсов, с тем чтобы ускорить процесс выставления оценок, а использование реестров по итогам национальных конкурсных экзаменов будет рассматриваться в рамках новой системы оптимального использования творческого потенциала. Также изучается возмож-

ность совместного использования реестров с другими организациями системы Объединенных Наций.

15. Еще одним приоритетным направлением является политика мобильности персонала. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 61/244, в докладе по этому вопросу (A/63/208) содержится информация о результатах внедрения концепции мобильности персонала, а также прогнозы в отношении предусматриваемых остальных этапов и оценка соответствующих административных аспектов и аспектов управления, а также замечания и рекомендации относительно последующей работы. Применение одной серии правил о персонале позволит закрепить принцип мобильности, повысив гибкость Организации и ее возможности в плане адаптации, а также возможности по осуществлению программ и решению многообразных оперативных задач на основе большей интеграции.

16. В докладе Объединенной инспекционной группы о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (A/61/806) и в соответствующей записке Генерального секретаря (A/61/806/Add.1) также признается важность мобильности. Целью данной работы является облегчение мобильности персонала в рамках общей системы Объединенных Наций, что текущая политика не позволяет сделать. На межучрежденческую мобильность также влияют неравные условия службы: в рамках фондов и программ персоналу предлагаются более выгодные компенсационные пакеты, что также способствует согласованию профессиональных и личных аспектов жизни в «несемейных» местах службы.

17. Переходя к докладам об управлении людскими ресурсами, которые на регулярной основе представляются Ассамблее, оратор говорит, что в докладах Генерального секретаря о составе Секретариата (A/63/310), о персонале, безвозмездно предоставляемом правительствами и другими сторонами (A/63/310/Add.1), о найме пенсионеров (A/63/310/Add.2) и о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/63/310/Add.3) содержится анализ распределения кадровых ресурсов в Секретариате на глобальном уровне, отражающий тенденции за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года.

18. В докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2007 года по 30 июня 2008 года (A/63/202) содержится информация о всех мерах, принятых в случае установленных правонарушений и/или преступного поведения, а также о дисциплинарных мерах и, в соответствующих случаях, правовых мерах, принятых в соответствии с установленными процедурами и положениями. В докладе также представлен широкий обзор административной структуры, используемой для решения дисциплинарных вопросов, краткая информация о случаях, в которых Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры, а также статистические данные и наглядная информация по всем делам, рассмотрение которых было завершено в течение отчетного периода.

19. В докладе о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/62/890) содержатся данные о предполагаемых случаях сексуальной эксплуатации и сексуального надругательства в рамках системы Объединенных Наций в период с января по декабрь 2007 года, а также о ходе расследования этих предполагаемых случаев.

20. Комитет также имеет в своем распоряжении пять докладов, касающихся укомплектования штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) и о мерах, которые были приняты в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов для решения проблемы предполагаемого географического дисбаланса в УВКПЧ (A/61/823, A/62/845 и Add.1, A/63/204 и A/63/290). В докладе Объединенной инспекционной группы по данному вопросу (A/62/845) говорится о достигнутых в недавнее время результатах в совершенствовании кадрового состава УВКПЧ, но при этом указывается, что в Управлении по-прежнему наблюдается значительный, хотя и не выраженный в количественной форме, дисбаланс в географической представленности. В записке Генерального секретаря по этому докладу Группы (A/62/845/Add.1) указано на несоответствия в терминологии и методологии, что способствовало неправильному толкованию аспектов данного вопроса. Департамент по вопросам управления намерен и далее повышать географическое разнообразие в кадровой структуре УВКПЧ в соответствии с иско-

мыми показателями, установленными Генеральной Ассамблеей.

21. Утверждение государствами-членами ключевых инициатив на текущей сессии в значительной степени облегчит работу Управления людских ресурсов. В последние месяцы уже удалось достичь определенных результатов. Распространенный в августе 2008 года пересмотренный бюллетень Генерального секретаря позволил укрепить в департаментах роль координаторов, занимающихся вопросами женщин. В Управлении людских ресурсов была создана структура по информационно-пропагандистской работе в целях привлечения наиболее квалифицированного персонала и решения вопросов, связанных с предстоящим выходом в отставку. Что касается организации служебной деятельности, то Генеральный секретарь подписал договоры с подотчетными ему старшими руководителями, в которых были указаны конкретные и поддающиеся оценке результаты, которые должны быть достигнуты в течение одного года.

22. Время, требуемое для заполнения вакансий, было сокращено до 162 дней; цель этой работы — еще более сократить этот срок до 100 календарных дней. Что касается стратегического кадрового планирования, то в настоящее время осуществляется экспериментальная программа, касающаяся укомплектования штатов и схем карьерного развития. Что касается системы использования творческого потенциала сотрудников, то в настоящее время внедряется новый информационно-технологический инструментарий для облегчения реализации инициатив в рамках указанной реформы в сотрудничестве с основными заинтересованными сторонами на местах и с Управлением людских ресурсов, что должно позволить увязать кадровое планирование с организацией служебной деятельности, а также оптимизировать рабочие процессы.

23. Что касается обучения и карьерного развития, то были разработаны требования к информационно-технологическому инструментарию, призванному содействовать управленческим процессам, связанным с обучением; при этом планируется создать консультативный совет по профессиональной подготовке на уровне старшего руководства, с тем чтобы обеспечить соответствие системы профессиональной подготовки целям и приоритетам Организации. И наконец, в июне 2008 года на сессии Координационного комитета по взаимоотношениям ме-

жду администрацией и персоналом с сотрудниками были проведены консультации по ряду рекомендаций, и при этом Координационный комитет вновь высказался в поддержку предложений Генерального секретаря об обеспечении единообразия контрактов и унификации условий службы, а также отметил ряд рекомендаций, касающихся совершенствования системы отбора кадров, организации служебной деятельности и мобильности.

24. **Г-жа Малькорра** (заместитель Генерального секретаря по полевой поддержке) говорит, что Организация не уделяет достаточного внимания проблемам 60 процентов своего персонала, работающего на местах, а также условиям его работы. Три основных предложения по реформе кадровой системы, а именно: единообразию контрактов, унификация условий службы и наем на основе реестров, будут иметь большое значение для этого персонала. В настоящее время существует 11 различных типов контрактов с 15 различными наборами условий службы, что ведет к неравному отношению к сотрудникам, высокой текучести кадров, чрезмерным расходам и усложнению административных процедур, а также к структурному сдерживанию мобильности персонала, что находит свое отражение в высоких показателях доли вакантных должностей в полевых миссиях. Помимо этого у персонала на местах недостаточно возможностей для развития карьеры.

25. Порядка 88 процентов сотрудников, относящихся к категории международного миротворческого персонала, имеют контракты сроком на один год и менее, хотя средний срок службы гражданского персонала в миссиях по поддержанию мира составляет почти пять лет. Показатель текучести кадров среди сотрудников категории специалистов составляет от 22 до 30 процентов в год, при этом более половины всех сотрудников этой категории обладают менее чем двухлетним опытом работы на местах. Многие миротворцы имеют более чем десятилетний опыт полевой работы, накопленный в течение работы по нескольким краткосрочным контрактам.

26. В марте 2008 года Комитет заслушал выступление предыдущего заместителя Генерального секретаря по полевой поддержке, касавшееся меняющегося характера миссий по поддержанию мира, которые становятся все более сложными и разнообразными. Помимо этого растет число развертываемых

и совместных операций, а также создаются новые интегрированные миссии, к которым предъявляются новые требования. Поэтому становится все сложнее находить и удерживать квалифицированных сотрудников. Реформа крайне необходима, и в связи с этим оратор обращается к Комитету за советом и поддержкой.

27. Ситуация на местах ухудшается, а число миссий, мандатов и требований персонала продолжает расти. После создания Миссии Организации Объединенных Наций в Центральноафриканской Республике и Чаде (МИНУРКАТ) и Смешанной операции Африканского союза-Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД) в 2008 году потребности в персонале на местах возросли почти на 20 процентов. Доля вакансий на должностях категории специалистов увеличилась до 38 процентов, хотя общая доля вакантных должностей снизилась до 27 процентов.

28. Процесс отбора персонала имеет трудоемкий и неэффективный характер. Многие предложения были отвергнуты отобранными кандидатами, и при этом приток новых сотрудников сократился. Четверть предложений о найме в действительности связана с горизонтальным перемещением персонала, что является прямым следствием используемых в настоящее время контрактов, которые привязаны к конкретным миссиям. Кроме того, обзоры, проведенные недавно Управлением людских ресурсов, показали, что альтернативные карьерные возможности и семейные обстоятельства являются факторами, обуславливающими почти половину всех увольнений. В то же время почти 70 процентов всех сотрудников, которые уволились со своих должностей, остались в общей системе Организации Объединенных Наций. Создается впечатление, что сотрудники используют работу в операциях по поддержанию мира как способ внедриться в систему Организации Объединенных Наций, с тем чтобы впоследствии использовать открывающиеся в ней возможности. Реформы, предлагаемые Генеральным секретарем, помогут решить эти проблемы. В частности, в рамках унификации условий службы будут прилагаться усилия для обеспечения системного подхода к назначению на работу в миссии, к условиям работы в «несемейных» местах службы будет применяться подход для специальных операций, а периодические короткие отпуска для восстановления сил будут заменены оплачиваемым отдыхом и

поездками для восстановления сил. Наем сотрудников с использованием реестров будет подразумевать работу с предварительно отобранными кандидатами и стратегическое кадровое планирование.

29. За всеми фактами и цифрами стоят реальные человеческие жизни. Например, у преданных делу сотрудников, которые отдали долгие годы службе в тяжелых условиях, подвергая рискам семейную жизнь и личную безопасность, меньше карьерных возможностей, они не получают никакой поддержки со стороны Организации по окончании их текущих контрактов, а выплачиваемые им компенсационные пакеты значительно меньше, чем у коллег в учреждениях, фондах и программах системы Объединенных Наций. Высококвалифицированные специалисты, нанятые на должности в конкретных миссиях и показавшие хорошие результаты работы в течение ряда лет, вынуждены проходить длительный процесс найма на равнозначные должности в различных миссиях, даже если они уже доказали свою компетентность в соответствующих областях. В то же время административному сотруднику приходится тратить большое количество времени на процесс отбора и найма, по окончании которого выбранные кандидаты либо отказываются от сделанных предложений, либо увольняются после ограниченного периода работы в Организации. При этом число необработанных заявлений о приеме на работу будет продолжать расти.

30. Сложно требовать от сотрудников на местах выполнять свою работу на необходимом уровне, когда им не предоставляются долгосрочные возможности, у них нет чувства «причастности» и каких-либо карьерных перспектив в рамках Организации. Они заслуживают большего, и поэтому необходимо принять соответствующие меры в их интересах.

31. **Г-н Бенсон** (директор Бюро по вопросам этики), внося на рассмотрение доклады Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/62/285 и A/63/301), говорит, что они были представлены в соответствии с резолюцией 60/254 Генеральной Ассамблеи; первый доклад охватывает период с 1 августа 2006 года по 31 июля 2007 года, а второй — с 1 августа 2007 года по 31 июля 2008 года. В докладах указаны результаты, достигнутые в рамках каждого отчетного цикла, в том что касается закрепленных за Бюро функций, которые включают в себя разработку этических стандартов; профессиональное обучение, образование и информацион-

но-пропагандистскую работу; предоставление конфиденциальных консультативных услуг и рекомендаций сотрудникам по вопросам, связанным с этикой; управление программой разглашения финансовой информации; и реализацию политики защиты от преследований за добросовестное сообщение о ненадлежащем поведении и за сотрудничество в рамках должным образом санкционированных ревьюв.

32. Бюро по вопросам этики предприняло значительные усилия по разработке и упорядочению политики и стандартов в области этики. Как указано в докладе за 2007 год, Бюро работало в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря об ограничениях в период после прекращения службы (ST/SGB/2006/15), которые применяются к сотрудникам, участвовавшим в процессе закупок; при этом Бюро вместе с Управлением людских ресурсов и Управлением по правовым вопросам подготовило брошюру «Работа в коллективе: эффективное применение этических стандартов». Бюро также начало работу над общесистемным кодексом этических принципов в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, сформулированной в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года.

33. Как указано в докладе за 2008 год, недавно созданный Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики закончил подготовку проекта кодекса этических принципов, а также оказал значительную поддержку в разработке Бюллетеня Генерального секретаря об общесистемном применении этических норм в самостоятельно управляемых органах и программах (ST/SGB/2007/11). После того как Генеральный секретарь в декабре 2007 года утвердил политику добровольного публичного разглашения информации, Бюро по вопросам этики внедрило эту политику в отношении руководителей старшего звена на уровне заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря.

34. Что касается профессиональной подготовки, обучения и информационно-просветительской работы, то в течение двух отчетных циклов порядка 5000 сотрудников прошли подготовку в рамках рассчитанного на полдня семинара «Совместная работа: профессиональная этика и добросовестность в каждодневной работе». Данный семинар проводился не только в Центральных учреждениях, но и в Женеве, Вене и Найроби, а также в Экономической

комиссии для Африки (ЭКА), Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА). Помимо этого, с момента введения в 2005 году обязательных интерактивных программ обучения по вопросам добросовестного поведения эти программы прошли порядка 12 000 сотрудников, в том числе более 2000 в период, охватываемый в докладе за 2008 год.

35. В 2007 году началось проведение специального семинара «Принципы этики и добросовестности в закупочной деятельности», и почти 400 сотрудников Централных учреждений приняли в нем участие. Этот семинар также был проведен в Международном трибунале по бывшей Югославии и Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК).

36. В течение периода, охваченного в докладе за 2007 год, Бюро по вопросам этики подготовило брошюру под заглавием «О работе Бюро по вопросам этики», «Программа раскрытия финансовой информации», «Защита против преследований» и «Конфликты интересов». В течение обоих отчетных периодов Бюро провело брифинги в рамках других мероприятий по профессиональной подготовке, таких, как вводные программы для новых сотрудников и программа «Обучение старшего персонала миссий административному управлению и распоряжению ресурсами», которая реализуется Департаментом операций по поддержанию мира.

37. Бюро по вопросам этики предоставляет конфиденциальные консультативные услуги в связи с любыми потенциальными конфликтами интересов, с тем чтобы гарантировать, что персонал будет действовать с максимальным учетом интересов Организации Объединенных Наций при выполнении своих официальных обязанностей. Предоставляемые консультации, как правило, охватывают широкие категории вопросов, связанных с работой, подарками и представительскими расходами, личными инвестициями и активами, а также деятельностью вне рабочего времени и ограничениями в период после прекращения службы. Между первым и вторым отчетными периодами на 100 процентов увеличилось число заявок на предоставление консультаций, возможно, в связи с тем, что организованные учебные курсы повысили осведомленность персонала об этических вопросах, а также в силу

того, что и руководство, и сотрудники признают ценность подобного рода консультаций.

38. Цель программы раскрытия финансовой информации заключается в том, чтобы гарантировать заблаговременное выявление каких-либо потенциальных конфликтов интересов, возникающих в связи с финансовыми активами членов персонала, личными связями или внеслужебной деятельностью, с тем чтобы предоставить консультации в отношении того, как исправить ситуацию с максимальным учетом интересов Организации Объединенных Наций. В настоящее время компания «ПрайсуотерхаусКуперс» проводит конфиденциальный анализ деклараций сотрудников о своих финансовых активах. В течение последних двух лет сотрудникам было необходимо предоставлять эти декларации в электронном виде. С момента начала осуществления этой программы в 2006 году число ее участников неуклонно растет, и в 2008 году этот показатель превысил 3000 человек. Новые участники этой программы заняты в ряде структур и учреждений Организации Объединенных Наций, помимо Секретариата, а также в операциях по поддержанию мира.

39. Хотя число сотрудников, которые не выполнили требования по подаче такой декларации, увеличилось в период с 2006 года, когда эта система существовала в бумажном виде, по 2007 год, когда был осуществлен полный переход на электронный формат, этот показатель снова снизился в отчетном цикле 2008 года. «ПрайсуотерхаусКуперс» зарегистрировала увеличение числа сотрудников, принявших участие в этой программе, а также снижение числа сотрудников, которые изначально подавали пустые или частично заполненные декларации.

40. Провозглашенная Секретариатом политика защиты от преследований вступила в силу в январе 2006 года. Бюро по вопросам этики рассмотрело 52 жалобы на преследования в период с августа 2006 года по июль 2007 года и 45 жалоб — в последующий отчетный период. Хотя общее число случаев значительно сократилось, процент случаев, которые относятся к категории, охватываемой политикой защиты, возросло. И наконец, в докладе за 2008 год отмечается, что Управление служб внутреннего надзора (УСВН) завершило расследование двух случаев, упомянутых в предыдущем отчетном периоде, и установило отсутствие доказательств преследования.



41. Комитет Организации Объединенных Наций по вопросам этики, который был создан в декабре 2007 года, занимается работой восьми учреждений: Программы развития Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения, Детского фонда Организации Объединенных Наций, Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ, Всемирной продовольственной программы, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, а также Секретариата. В основные обязанности Комитета входит разработка унифицированного комплекса этических стандартов и стратегий, консультирование по важным и сложным делам и вопросам, которые могут иметь последствия для системы Организации Объединенных Наций в целом, а также обеспечение единообразного применения этических стандартов в ряде организаций. Директор Бюро Организации Объединенных Наций по вопросам этики возглавляет Комитет по вопросам этики и в случае подачи соответствующей заявки рассматривает просьбы о защите от преследований, подаваемые сотрудниками фондов и программ, в тех случаях, когда бюро по вопросам этики таких фондов или программ уже вынесло решение, или в случаях, когда просьба не была официально рассмотрена в течение 45 дней с момента ее подачи.

42. Комитет по вопросам этики определил приоритетные задачи и улучшил координацию в вопросах политики в своих четырех основных областях деятельности: установление стандартов, разглашение финансовой информации, защита от преследований и учебные программы по вопросам этики. Комитет подготовил проект этического кодекса, который будет окончательно доработан и введен в действие после завершения общесистемных консультаций, которые проводятся в настоящее время. Комитет также проводит всеобъемлющий анализ системы защиты от преследований в фондах и программах для согласования соответствующих стандартов, а также координирует учебную работу по вопросам этики в рамках этих учреждений, с тем чтобы обеспечить согласованность такой работы.

43. В ответ на просьбу о проведении всеобъемлющего обзора связанной с этикой деятельности в рамках Секретариата, содержащегося в докладе Консультативного комитета по административным и

бюджетным вопросам по Итоговому документу Всемирного саммита 2005 года (A/60/7/Add.13 и Согг.1 и 2), Бюро по вопросам этики провело в департаментах и подразделениях обследование, касающееся правил, руководящих принципов и учебных мероприятий, которые были разработаны для информирования персонала о том, как осуществлять свои обязанности и гарантировать при этом, что они сами, члены их семей и связанные с ними третьи стороны не будут иметь выгоду или не будут иметь возможность получить выгоду от принимаемых этими сотрудниками решений, влияя на их принятие или иметь доступ к информации. Обследование показало, что ценности, указанные в Уставе, в Положениях о персонале и Правилах о персонале, а также в нормах поведения международно-гражданских служащих остаются основным источником для разработки рекомендаций; что в ряде департаментов были разработаны конкретные положения и учебные программы с учетом профессиональных потребностей; и, что публикации, учебные материалы и работа координаторов не обеспечивают частичную или полную замену деятельности Бюро по вопросам этики, а представляют собой дополнительные источники правил и удобный для пользователей справочный материал. В целом, Генеральный секретарь придерживается мнения, что дополнительные регулятивные положения и учебная деятельность способствуют расширению этической работы в Секретариате. Необходимо больше времени для оценки эффективности этой деятельности и расширения возможностей по перераспределению ресурсов.

44. Отвечая на ряд содержащихся в докладе Консультативного комитета (A/63/526) замечаний в отношении докладов Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики, оратор указывает, что Бюро по вопросам этики работает на опережение, организуя брифинги, регулярные учебные курсы для персонала, мероприятия по вопросам этики и другие мероприятия, с тем чтобы разъяснять персоналу свои задачи и функции. В результате этой работы снизилось число заявок на услуги, которые не входят в задачи Бюро. Помимо этого Бюро по вопросам этики тесно работало с Управлением людских ресурсов над обновлением содержания учебных мероприятий по вопросам этики и учетом этих аспектов в регулярной работе по профессиональной подготовке персонала, а также над обеспечением координации учебной работы по во-

просам этики и решением конкретных проблем различных групп сотрудников и различных миссий.

45. И наконец, что касается межучрежденческого сотрудничества по вопросам этики, то Генеральный секретарь принял меры для усовершенствования координации и согласования деятельности в рамках Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Такие меры включали в себя подготовку бюллетеня об общесистемном применении этических стандартов в самостоятельно управляемых органах и программах (ST/SGB/2007/11) и проекта кодекса этических принципов для персонала Организации Объединенных Наций. Развитие культуры этики и добросовестности в Организации служит способом повышения доверия к ней и остается приоритетной задачей для Секретариата.

46. **Г-жа Алениус** (заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора), представляя доклад УСВН об углубленной оценке Управления людских ресурсов (A/63/221), говорит, что Управление людских ресурсов сталкивается со значительными проблемами, будучи центральным органом, выполняющим три основные функции: осуществление стратегического кадрового планирования и разработка политики, делегирование кадровых полномочий в рамках Секретариата и прямое обеспечение многочисленных кадровых функций. В результате этого достичь основные цели не удастся. Управление располагает ограниченными ресурсами для разработки политики и рекомендаций в отношении толкования. С текущим уровнем ресурсов и в отсутствие четкой приоритизации кадровых инициатив и полностью транспарентной политики для руководства и персонала Секретариата Управление сталкивается со сложностями в выполнении своего мандата. Накопившийся объем работы негативно сказывается на сотрудниках Управления и других структур Секретариата, которые выполняют кадровые управленческие функции.

47. УСВН дало положительную оценку усилиям, предпринимаемым Управлением людских ресурсов для обеспечения в Секретариате высокоэффективного кадрового управления с учетом необходимости выполнять многоаспектные задачи, поддерживать многоуровневое взаимодействие и выполнять масштабную работу в рамках проведения реформы. Тем не менее УСВН пришло к выводу о том, что требуемые результаты не были полностью достиг-

нуты. В частности, несмотря на определенные достижения, по-прежнему слишком затянут процесс отбора персонала, что, как представляется, отрицательно сказывается на возможностях выполнения мандатов программ. Процесс отбора персонала также недостаточно эффективен. Помимо этого, инициатива, касающаяся программы мобильности, не дала желаемых результатов, и при этом отсутствует комплексный подход к развитию карьеры персонала. Также необходимо усовершенствовать кадровое планирование, разработку политики и инструкций в отношении толкования, а также инструкции в отношении делегирования полномочий. Следует провести более четкое разграничение между полномочиями по принятию решений в рамках программ и соответствующими полномочиями, остающимися за Управлением людских ресурсов. Более того, крайне ограниченный контроль за подразделениями, которым передаются такие полномочия, сопряжен со значительным риском для Организации.

48. Простых решений кадровых проблем, с которыми сталкивается Управление людских ресурсов и Организация в целом, не существует, и тем не менее УСВН подготовило пять рекомендаций: Управлению людских ресурсов следует разработать комплексную систему для совершенствования процесса отбора персонала, оказывать более широкую поддержку развитию карьеры персонала и повышению его мобильности; совершенствовать процесс разработки политики и соответствующие инструкции в отношении толкования; определить очередность осуществления инициатив в рамках кадровой реформы; уточнить и упорядочить процедуры делегирования полномочий; и усилить механизмы контроля.

49. **Г-н Фонтейн Ортис** (Председатель Объединенной инспекционной группы), внося на рассмотрение доклад Объединенной инспекционной группы об осуществлении соглашений о штаб-квартирах, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций (A/61/694), отмечает, что в этом докладе подчеркивается необходимость налаживания добрых отношений с принимающими странами и создания надлежащих форумов для диалога. В нем содержится рекомендация о создании механизмов финансирования капитального ремонта, вновь подчеркивается необходимость своевременной выдачи виз сотрудникам Организации Объединенных Наций, направляемым в слу-

жебные командировки, и рассматриваются вопросы безопасности в контексте минимальных стандартов безопасности для штаб-квартир.

50. Приветствуя выводы и рекомендации, которые содержатся в этом докладе, организации отмечают необходимость периодически пересматривать соглашения о штаб-квартирах и, в частности, поддерживают рекомендацию о том, что руководящим органам тех организаций системы Организации Объединенных Наций, которые покрывают затраты на капитальный ремонт и переоборудование помещений своих штаб-квартир полностью или частично, следует создать специальный фонд в целях обеспечения достаточных финансовых ресурсов для проведения такого ремонта или переоборудования за счет их регулярных бюджетов.

51. Внося на рассмотрение доклад Объединенной инспекционной группы о мобильности персонала в Организации Объединенных Наций (A/61/806), он подчеркивает, что в такой организации, как Организация Объединенных Наций, политика мобильности является важным рычагом управления. Секретариат, однако, еще не принял надлежащих мер по устранению препятствий для осуществления этой политики. Недостатки в этой области включают отсутствие общеорганизационной культуры мобильности; отсутствие всеобъемлющего стратегического плана в области мобильности с количественно обозначенными целями и указанием, в частности, затрагиваемых мест службы, видов и масштабов перегруппировки персонала и соответствующих показателей для оценки прогресса в осуществлении политики мобильности; отсутствие механизмов для управления знаниями и обмена ими в целях предотвращения потенциальной утраты институциональной памяти вследствие повышения мобильности; отсутствие внятного анализа потребностей Организации в мобильности и реестра навыков и деловых качеств, имеющихся у сотрудников в настоящее время, в разбивке по местам службы; а также тот факт, что в некоторых местах службы не были приняты эффективные меры по улучшению условий службы/бытовых условий, что затрудняет осуществление политики мобильности. Кроме того, требуется наладить более широкие консультации между администрацией и персоналом.

52. В связи с этим Объединенная инспекционная группа рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря, прежде чем при-

ступит к дальнейшему осуществлению четвертого этапа реализации политики мобильности, принять меры по устранению недостатков, перечисленных в докладе, чтобы Организация могла в короткие сроки обеспечить максимально эффективную реализацию политики мобильности, и представить Генеральной Ассамблее доклад о результатах этой работы.

53. Хотя Объединенная инспекционная группа приветствует решение Генерального секретаря временно приостановить осуществление программы мобильности в ее нынешнем виде и провести всесторонний обзор политики в области мобильности с участием всех заинтересованных сторон, она отмечает, что, если бы ее рекомендация была своевременно принята, это позволило бы избежать бесплодных прений на протяжении двух лет. Объединенная инспекционная группа выражает сожаление по поводу того, что обзор политики мобильности будет проведен лишь после завершения программы для сотрудников категорий Д-1 и Д-2. С учетом того, что осуществленная деятельность не дала результатов, ее продолжение не представляется целесообразным. Кроме того, оратор говорит, что, насколько он понимает, Генеральный секретарь также вводит новые формы обязательной мобильности между местами службы.

54. На данный момент все еще отсутствует четкое понимание главного предназначения политики мобильности. Генеральный секретарь недостаточно заострил внимание на том, что мобильность должна быть механизмом управления для удовлетворения краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных потребностей Организации. Прежде чем развернуть новую программу мобильности, необходимо разработать план замещения кадров.

55. Из трех известных видов мобильности — обязательной, добровольной и регулируемой — Организации Объединенных Наций наиболее подходит регулируемая мобильность, так как она отвечает интересам как Организации, так и персонала. В своем последнем докладе о мобильности (A/63/208) Генеральный секретарь характеризует нынешнюю политику как политику регулируемой мобильности. Между тем использование этого термина в данном случае неправомерно, так как в результате введения предельных сроков пребывания в должности было бы правильнее говорить о политике обязательной мобильности.

56. Регулируемая мобильность предполагает наличие четкой и конкретной стратегии, направленной на удовлетворение вполне определенных кадровых потребностей Организации, при этом мобильность должна использоваться в качестве основного инструмента управления в рамках планов развития карьеры. Каждое решение о кадровом перемещении должно подкрепляться четким обоснованием (т.е. пояснением, каким образом оно отвечает интересам Организации и самого сотрудника) и анализом его последствий для развития карьеры данного сотрудника.

57. В докладе Генерального секретаря обойден молчанием вопрос о финансовых последствиях рациональной политики мобильности, а это свидетельствует о том, что в нем, к сожалению, вопросы развития людских ресурсов и вопросы бюджетной политики недостаточно тесно увязаны друг с другом.

58. В докладе Объединенной инспекционной группы о возрастной структуре людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/62/628) дается оценка возрастной структуры персонала системы Организации Объединенных Наций и раскрываются общие последствия старения персонала в целом и с точки зрения его влияния на политику управления людскими ресурсами в частности. Несмотря на то, что организации системы Организации Объединенных Наций сильно различаются по демографическим характеристикам своего персонала, в целом для них характерен высокий возраст сотрудников в сравнении с национальными государственными учреждениями, международными организациями или транснациональными частными компаниями. При этом возраст приема на работу в организациях системы Организации Объединенных Наций также сравнительно высок, так как структура должностей и соответствующие положения и практика в области набора персонала затрудняют прием молодежи на работу в эти организации. В то же время при относительно низком возрасте выхода на пенсию правила и положения об обязательном прекращении службы, тесно взаимосвязанные с вопросом об обычном возрасте выхода на пенсию, отличаются недостаточной гибкостью. Скоро в организациях системы Организации Объединенных Наций начнется массовый выход на пенсию руководителей старшего уровня, а низкий возраст выхода на пенсию и соответствующи-

щие правила и положения могут без всякого на то оправдания помешать организациям максимально эффективно использовать опытные кадры.

59. В докладе также обращается особое внимание на необходимость набора и удержания молодых специалистов путем совершенствования структуры классов должностей, предлагается осуществлять активное планирование замещения кадров, не ограничиваясь простым заполнением вакансий, а также отмечается целесообразность более широко привлекать к решению этой проблемы Сеть по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

60. Оратор обращает, в частности, внимание Комитета на одну конкретную рекомендацию относительно пересмотра положений об обязательном возрасте выхода на пенсию и обычном возрасте выхода на пенсию в организациях системы Организации Объединенных Наций. Необходимость такого пересмотра объясняется изменениями, затронувшими национальные и международные рынки труда и национальные системы пенсионного обеспечения, увеличением средней продолжительности жизни людей и повышением эффективности использования людских ресурсов в Организации Объединенных Наций. Поскольку положения о пенсионном обеспечении весьма сложны, а их последствия проявляются не сразу, для разработки и рассмотрения предлагаемых изменений потребуется время. Таким образом, Генеральной Ассамблее следует приступить к осуществлению рекомендации в отношении разработки плана замены кадров.

61. Цель доклада Объединенной инспекционной группы о финансировании и укомплектовании штатов Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) (A/62/845) состоит в том, чтобы оказать содействие повышению результативности и эффективности работы УВКПЧ посредством подготовки рекомендаций относительно создания надлежащих механизмов для вовлечения государств-членов в обзор проекта программы работы и соответствующих бюджетных потребностей в деятельности в области прав человека в свете приоритетных задач, поставленных Советом по правам человека, а также для контроля за использованием средств и осуществлением программы работы УВКПЧ и подготовки рекомендаций относительно мер для устранения не-

сбалансированности в географическом распределении персонала УВКПЧ на должностях категории специалистов и выше.

62. В докладе содержатся восемь рекомендаций, в соответствии с которыми УВКПЧ следует принять в области составления бюджета и планирования подход к управлению, ориентированный на конкретные результаты; запрашивать мнения Совета по правам человека при подготовке предлагаемых стратегических рамок и оценке соответствующих финансовых потребностей в связи с деятельностью в области прав человека; установить разумное соотношение между регулярным бюджетом УВКПЧ и добровольными взносами; учредить совет попечителей Целевого фонда для поддержки деятельности Центра по правам человека (на который приходилось 80 процентов совокупного объема внебюджетных ресурсов УВКПЧ в 2006 году); и активизировать усилия, направленные на то, чтобы расширить донорскую базу и сократить масштабы строго целевого финансирования. В целях устранения сохраняющейся несбалансированности в географическом распределении сотрудников категории специалистов Генеральной Ассамблее рекомендуется временно установить верхний предел для набора новых сотрудников категории специалистов в УВКПЧ из перепредставленных регионов.

63. Несмотря на озабоченность по поводу того, что деятельность в области прав человека, которая представляет собой один из основных мандатов Организации Объединенных Наций, все шире финансируется за счет добровольных взносов и что географическое распределение существенным образом не изменилось в лучшую сторону, в этой области, тем не менее, был достигнут определенный прогресс в результате частичного осуществления упомянутых рекомендаций УВКПЧ. Объединенная инспекционная группа призывает обеспечить контроль за дальнейшим осуществлением этих рекомендаций.

64. В докладе Объединенной инспекционной группы об обзоре национальных конкурсных экзаменов в качестве одного из инструментов набора персонала (A/62/707) дается оценка системы национальных конкурсных экзаменов на этапах проведения экзаменов и набора персонала, включая ее правила и положения, функционирование, результативность и эффективность с точки зрения затрат, а также ее воздействие на результаты набора персо-

нала Организации. В докладе отмечается, что национальные конкурсные экзамены играют положительную роль, так как они позволяют Секретариату Организации Объединенных Наций набирать высококвалифицированных специалистов и улучшать гендерный баланс и географическое представительство. При этом, хотя за предшествующее десятилетие не было выявлено случаев мошенничества или злоупотреблений при проведении таких экзаменов, в докладе были отмечены некоторые недостатки и предложены рекомендации в отношении мер по их устранению.

65. Генеральный секретарь в своей записке (A/62/707/Add.1) согласился с представленными рекомендациями и выразил твердое намерение обеспечить их осуществление. Он также заявил, что для выполнения рекомендаций о сокращении сроков проведения национальных конкурсных экзаменов потребуются дополнительные ресурсы. Объединенная инспекционная группа считает, что такие экзамены должны планироваться, равно как и соответствующие ресурсы должны испрашиваться и выделяться в рамках бюджета по программам. Генеральной Ассамблее, возможно, следует положительно отнестись к этому предложению.

66. Объединенная инспекционная группа также рекомендовала фондам, программам и специализированным учреждениям Организации Объединенных Наций наладить более тесное сотрудничество по вопросам проведения конкурсных экзаменов и составления реестра кандидатов. Более тесное сотрудничество в рамках КСР и его Сети по вопросам людских ресурсов позволит обеспечить более эффективное использование принятых кандидатов в Организации Объединенных Наций и, таким образом, добиться экономии людских и финансовых ресурсов.

67. В заключение оратор говорит, что Объединенная инспекционная группа делает все для того, чтобы обеспечить своевременную подготовку своих докладов, и подчеркивает, что в результате задержек с их рассмотрением, а затем и осуществлением содержащихся в них рекомендаций, эти доклады могут потерять всякий практический смысл ввиду изменения условий, процедур, технологий и потребностей тех, для кого они предназначаются.

68. **Г-н Херман** (Старший советник по координации политики в области управления информацией

Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя записку Генерального секретаря, сопровождающую его замечания и замечания членов КСР по докладу Объединенной инспекционной группы об осуществлении соглашений о штаб-квартирах (A/61/694/Add.1), говорит, что соглашения о штаб-квартирах образуют основу для сотрудничества учреждений с правительствами принимающих их стран. Как указывается в докладе Объединенной инспекционной группы (A/61/694), в рамках системы Организации Объединенных Наций такие соглашения не очень сильно отличаются друг от друга и учреждения в целом довольны условиями действующих соглашений. По информации, полученной от учреждений, они откровенно обсуждают возникающие вопросы с принимающими странами, которые часто оказывают им ценные, а иногда и щедрые услуги.

69. Организации системы Организации Объединенных Наций приняли большинство рекомендаций Объединенной инспекционной группы, причем большинство из них уже выполняются. При этом по поводу ряда рекомендаций, тем не менее, высказывались различные мнения. Например, тогда как в ряде мест службы из числа тех, где представлено несколько организаций, было признано целесообразным создавать рекомендованные совместные форумы для налаживания взаимодействия с принимающими странами, в других местах службы в итоге рассмотрения этого подхода был сделан вывод о том, что такие структуры будут малоэффективны.

70. Особый интерес вызвали рекомендации, направленные на повышение эффективности мер по обеспечению охраны и безопасности персонала. Организации, в частности, отметили, что Департаменту по вопросам охраны и безопасности следует разработать всеобъемлющий базовый документ по минимальным оперативным стандартам безопасности в местах службы категории Н.

71. Внося на рассмотрение записку Генерального секретаря, сопровождающую его комментарии и комментарии членов КСР по докладу Объединенной инспекционной группы о возрастной структуре людских ресурсов в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/62/628/Add.1), он говорит, что организации высоко оценили всеобъемлющий характер доклада Объединенной инспекционной группы (A/62/628), в котором рассматри-

вается все более актуальный общеорганизационный вопрос, и что они в целом приняли содержащиеся в нем рекомендации.

72. Согласно информации, полученной от многих организаций, предлагаемые в рекомендациях меры уже приняты или находятся на стадии рассмотрения. Например, многие организации уже собрали подробные данные о демографическом составе персонала и разработали кадровую политику, в соответствии с которой при рассмотрении кандидатов на все должности упор больше делается на компетентность, профессионализм и другие деловые качества кандидатов (в частности, на уровень образования), а не на стаж работы. Вместе с тем учреждения обратили внимание на то, что рекомендация об изменении обязательного возраста выхода на пенсию может иметь финансовые последствия и негативно повлиять на обеспечение возрастной структуры персонала, предлагаемой в других рекомендациях, содержащихся в этом докладе. В целом, организации приветствовали эти два доклада как ценный вклад в рассмотрение вопросов развития людских ресурсов в общесистемном масштабе.

73. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение доклад Консультативного комитета (A/63/526) о 13 докладах Генерального секретаря, касающихся управления людскими ресурсами, говорит, что замечания и рекомендации, содержащиеся в этом докладе, следует рассматривать вместе с замечаниями и рекомендациями Консультативного комитета, сделанными на шестьдесят второй сессии Генеральной Ассамблеи, которые содержатся в его докладе об управлении людскими ресурсами (A/62/7/Add.14).

74. В том, что касается обзорного доклада Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/63/282), то замечания и рекомендации Консультативного комитета в основном касались таких областей, как кадровое планирование и контроль; развитие карьеры и содействие ее развитию; укрепление потенциала в сфере руководства и управления; управление служебной деятельностью; кадровые информационные технологии; медицинское обслуживание; и отношения между администрацией и персоналом.

75. В целом Консультативный комитет хотел бы подчеркнуть основополагающее значение реформы

системы управления людскими ресурсами в контексте усилий, направленных на укрепление международной гражданской службы. Отметив, в частности, работу, проделанную Целевой группой по управлению людскими ресурсами и Целевой группой по упрощению и упорядочению правил работы, Консультативный комитет просил Генерального секретаря информировать Генеральную Ассамблею о результатах этой работы в его следующем докладе об управлении людскими ресурсами.

76. В своем докладе (A/63/526) Консультативный комитет подчеркивает важное значение последовательного, обусловленного первоочередными задачами подхода к осуществлению мер в рамках реформы и выражает озабоченность по поводу того, что Управление людскими ресурсами часто приступает к осуществлению новых инициатив в области реформ, не оценив результаты ранее проведенных реформ. Комитет приветствует предпринимаемые Управлением усилия по удовлетворению меняющихся кадровых потребностей Организации Объединенных Наций; вместе с тем Управлению следует проанализировать, располагает ли оно достаточными возможностями для одновременного осуществления столь большого числа инициатив, а Генеральный секретарь должен обеспечить, чтобы в будущем вместе с предложениями в отношении реформ представлялась всесторонняя оценка эффективности и результативности ранее проведенных реформ и имеющихся механизмов.

77. В докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/63/282) не указаны финансовые последствия предлагаемых мер, а без такой информации Ассамблее будет трудно дать оценку предлагаемым новым мерам. В этой связи Генеральный секретарь должен представить Ассамблее информацию о финансовых и других административных последствиях своих предложений.

78. В том, что касается предложений Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов (A/63/298), то Консультативный комитет представил свои замечания и рекомендации только по тем вопросам, которые, по его мнению, еще не решены: например, по таким, как процедуры предоставления непрерывных контрактов и прекращения их действия; право сотрудников, набираемых на основе национальных конкурсных экзаменов, на рассмотрение на предмет предоставления им непрерывных контрактов; определение максимального числа кон-

трактов, преобразуемых в непрерывные; и выходные пособия. Отметив, что Генеральный секретарь стремился удовлетворять просьбы в отношении дополнительной информации о внутренних процедурах предоставления непрерывных контрактов и прекращения их действия, Консультативный комитет отмечает, что, по его мнению, обе процедуры требуют дополнительных пояснений. Что касается предложения о том, что сотрудники, набранные на основе национальных конкурсных экзаменов, должны рассматриваться на предмет предоставления им непрерывных контрактов не через пять лет, а через два года службы, Консультативный комитет поддерживает мнение Генерального секретаря о недопустимости создания разных категорий персонала с разными минимальными требованиями, дающими им право рассматриваться на предмет предоставления непрерывных контрактов, и в связи с этим рекомендует постановить, что все сотрудники, независимо от условий назначения, имеют право рассматриваться на предмет предоставления непрерывного контракта через пять лет непрерывной работы. Комитет также рекомендует не ограничивать число контрактов, преобразуемых в непрерывные контракты. Вместе с тем Комитет вновь обращает внимание на то, что в вопросах преобразования контрактов следует проявлять осмотрительность, и подчеркивает, что надо защитить приобретенные права сотрудников, которые на момент вступления в действие новой системы контрактов будут иметь право рассматриваться на предмет предоставления им постоянных контрактов. Консультативный комитет запросил информацию о числе таких сотрудников и просит предоставить такую информацию Генеральной Ассамблее с учетом того, что многие сотрудники, работающие не по контрактам, предусмотренным в правилах и положениях о персонале серии 100, к 1 июля 2009 года, возможно, будут иметь пятилетний непрерывный стаж. В связи с вопросом о выплате субсидий по окончании срока службы сотрудникам на срочных контрактах Консультативный комитет рекомендует отложить принятие решения до тех пор, пока Комиссия по международной гражданской службе не завершит рассмотрение этого вопроса.

79. Что касается политики мобильности, то Консультативный комитет с учетом трудностей, возникших на начальном этапе осуществления программ регулируемых перестановок, поддерживает намерение Генерального секретаря приостановить

осуществление этих программ в их нынешнем виде после завершения программы для сотрудников уровней Д-1 и Д-2 и провести в консультации с государствами-членами и другими заинтересованными сторонами всесторонний обзор политики мобильности. В своем докладе Комитет также предложил ряд элементов, которые следует учитывать при проведении такого обзора.

80. В докладе Консультативного комитета содержится ряд замечаний и рекомендаций по вопросам набора персонала и укомплектования штатов. Приветствуя сокращение средней продолжительности заполнения вакансий со 174 до 162 дней, Консультативный комитет не поддерживает предложение Генерального секретаря о сокращении срока объявления вакансий с 60 до 30 дней, так как прежде необходимо устранить другие серьезные недостатки действующей системы набора персонала и укомплектования штатов и уделить дополнительное внимание вопросу об обеспечении большей транспарентности процесса набора персонала. В этой связи Консультативный комитет рекомендует, в частности, чтобы Генеральный секретарь дополнительно уточнил предлагаемую для центральных контрольных органов роль в деле введения в действие предлагаемой системы укомплектования штатов на основе реестров, и, до введения этой системы, просит его предоставить более четкую и подробную информацию о методах работы, которые предполагается использовать в этой связи, с учетом уже накопленного на настоящий момент опыта использования реестров в Секретариате.

81. По поводу пункта 57 своего доклада Консультативный комитет хотел бы пояснить, что Управление людских ресурсов предоставило дополнительную информацию в ответ на просьбу сообщить число консультантов и других лиц, первоначально набранных в качестве временного персонала общего назначения, а затем в качестве сотрудников Организации Объединенных Наций. Поскольку Комитет не имел времени для того, чтобы включить эту информацию в свой доклад, он просит довести соответствующие статистические данные до сведения Генеральной Ассамблеи в связи с рассмотрением в Ассамблее вопросов, касающихся набора персонала и укомплектования штатов.

82. С учетом того, что национальные конкурсные экзамены являются ценным инструментом набора персонала, Консультативный комитет рекомендует

устранить недостатки, отмеченные в докладах Комиссии ревизоров, Объединенной инспекционной группы и Омбудсмана, а также просит Генерального секретаря принять меры по ускорению набора кандидатов, успешно сдавших такие экзамены. Надо подумать о расширении рамок национальных конкурсных экзаменов, с тем чтобы такие экзамены проводились для заполнения не только должностей, подлежащих географическому распределению; в этой связи Ассамблее, возможно, следует рассмотреть возможность запросить для рассмотрения на ее шестьдесят пятой сессии технико-экономическое обоснование в целях выяснения, будет ли такая мера способствовать укреплению потенциала Организации для осуществления программ.

83. Генеральной Ассамблее следует принять к сведению доклад Генерального секретаря о специальных мерах по защите от сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств (A/62/890), которому посвящен ряд замечаний и комментариев, содержащихся в докладе Консультативного комитета. В докладе Консультативного комитета также фигурируют замечания по докладу Генерального секретаря о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/63/202). Консультативный комитет представил более подробные замечания по дисциплинарным вопросам в своем докладе о результатах деятельности по проведению расследований в соответствии с резолюцией 62/247 Генеральной Ассамблеи (A/63/492) и намерен затронуть вопрос о делегировании дисциплинарных полномочий на места в следующем докладе о системе отправления правосудия.

84. Что касается трех добавлений к докладу Генерального секретаря о составе Секретариата (A/63/310), посвященных соответственно вопросам о безвозмездно предоставляемом персонале (A/63/310/Add.1), найме пенсионеров (A/63/310/Add.2) и консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/63/310/Add.3), то форму представления этих трех докладов следует улучшить таким образом, чтобы в них содержался анализ тенденций, а не просто приводились необработанные данные.

85. Консультативный комитет выражает озабоченность по поводу того, что в Организации Объединенных Наций получает широкое распространение практика найма пенсионеров. Можно и нужно не



допускать продления контрактов сотрудников, достигших обязательного возраста прекращения службы, до тех пор, пока не будет произведен найм лиц, которые придут им на смену, за счет тщательного планирования замещения кадров и размещения объявлений о вакансиях за шесть месяцев до предполагаемого выхода на пенсию соответствующих сотрудников. Кроме того, Генеральная Ассамблея решительно выступала против найма пенсионеров на руководящие должности, и поэтому вопрос о таком найме должен рассматриваться только в исключительных случаях.

86. Что касается консультантов и индивидуальных подрядчиков, то, хотя в некоторых случаях в Секретариате нельзя найти специалистов, обладающих необходимой квалификацией и опытом для осуществления какого-либо конкретного проекта, тем не менее в некоторых областях, для выполнения деятельности по которым обычно привлекаются консультанты, следует шире использовать внутренние возможности. Генеральная Ассамблея неоднократно выражала обеспокоенность по поводу регулирования процесса найма консультантов и индивидуальных подрядчиков, и Генеральному секретарю, таким образом, следует придерживаться действующих руководящих принципов отбора и найма консультантов и индивидуальных подрядчиков в рамках всего Секретариата и принимать все возможные меры для отбора консультантов на как можно более широкой географической основе.

87. Что касается мер по улучшению сбалансированности географического распределения персонала УВКПЧ (A/63/204), то Консультативный комитет, принимая к сведению принятые Управлением меры в соответствии с резолюцией 62/236 Генеральной Ассамблеи, отмечает, что, по его мнению, в этой области предстоит еще много сделать.

88. В отношении деятельности Бюро по вопросам этики Консультативный комитет отмечает усилия Генерального секретаря по формированию в Секретариате Организации Объединенных Наций культуры, основанной на соблюдении этических норм и добросовестном поведении; вместе с тем, поскольку сотрудники, как представляется, не имеют четкого представления о деятельности Бюро по вопросам этики и о том, как оно соотносится с другими подразделениями, выполняющими консультативно-директивные функции, например Канцелярией Омбудсмана, Генеральному секретарю следует в сле-

дующем докладе по данной теме дать дополнительные разъяснения относительно роли и функции Бюро по вопросам этики. В связи с содержащимся в докладе Генерального секретаря (A/63/301) положением о том, что Генеральной Ассамблее следует призвать специализированные учреждения и другие органы принять активное участие в работе Комитета по вопросам этики на широкой основе и на базе открытого механизма, Консультативный комитет заявляет, что, по его мнению, Генеральный секретарь как Председатель КСР имеет право доводить вопросы общесистемной координации до сведения членов Комитета. В связи с этим Генеральной Ассамблее следует просить Генерального секретаря обсудить в рамках КСР с главами специализированных учреждений, фондов и программ вопрос о сферах возможного сотрудничества по вопросам этики.

89. **Г-н Кисамбира** (Председатель Союза персонала Организации Объединенных Наций) благодарит за предоставленную ему возможность изложить мнения Союза персонала Организации Объединенных Наций по вопросам управления людскими ресурсами, сформулированные в докладе о мнениях представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (A/C.5/63/3/Add.2). Эти мнения по вопросам исключительной важности как для персонала, так и для Организации в целом, которые разделяют представители Союза полевого персонала и Координационного совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, излагаются с их полного согласия.

90. Несмотря на произошедшую смену старших руководителей Организации, за время после проведения последнего года, посвященного рассмотрению кадровых вопросов, в Организации ничего не изменилось. При этом недостатки в области управления людскими ресурсами приняли однозначно хронический характер, а Организация явно не обладает достаточной компетентностью в вопросах управления, чтобы решать связанные с этим многочисленные сложные проблемы. Определенные круги продолжают тормозить реформу системы управления людскими ресурсами. В настоящее время в распоряжении Комитета находится документ (A/C.5/63/3/Add.1), который был представлен как документ, в котором, якобы, излагаются мнения персонала Секретариата, хотя, на самом деле, в нем отражаются мнения представителей не только персонала, но и администрации, причем некоторые из

них, вопреки положениям резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи и положению 8.2 Положений о персонале, вообще не имеют отношения к Секретариату. Все это показывает, какие уловки используются в связи с этим вопросом.

91. В результате действий администрации механизмы взаимодействия между администрацией и персоналом утратили свою дееспособность или легитимность. Это одна из основных причин, в силу которых Союз персонала Организации Объединенных Наций и Координационный совет персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве приостановили свое участие в работе Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП). Со своей стороны, представители Союза персонала, напротив, выполняли свои обязанности предельно добросовестно и непредвзято, даже если это было связано с риском для развития их карьеры, так как своекорыстие и угодничество лишают Организацию будущего. В этой связи чрезвычайно важную роль играют постоянные контракты, которые позволяют сотрудникам, не опасаясь за свою карьеру, смело предлагать решения, отвечающие интересам Организации.

92. С учетом всего этого, возможно, пора создать независимую структуру для проведения обзора необходимых мер в связи с осуществлением реформы системы управления людскими ресурсами и представить Генеральной Ассамблее соответствующие рекомендации. Если у членов Комитета есть вопросы по докладу (A/C.5/63/3/Add.2), то Союз персонала готов на них ответить.

93. **Г-жа Аналена** (заместитель Председателя Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом), выступая от имени персонала экономических комиссий для Африки и Латинской Америки и Карибского бассейна; экономических и социальных комиссий для Азии и Тихого океана и для Западной Азии; отделений Организации Объединенных Наций в Вене и Найроби; Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии; Детского Фонда Организации Объединенных Наций; Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Университета Организации Объединенных Наций, говорит, что персонал этих учреждений в штаб-квартирах и на местах, нередко работая в трудных

условиях и рискуя здоровьем и жизнью, выполнял свои служебные обязанности под флагом Организации Объединенных Наций, оказывая помощь нуждающимся и обездоленным, а также населению, проживающему в районах конфликтов, и помогая привлекать к ответственности виновных в совершении военных преступлений. Этих людей нельзя игнорировать, так как именно по ним об Организации Объединенных Наций судят во всем мире. Реформу Организации Объединенных Наций и ее механизмов управления людскими ресурсами следует рассматривать как единое целое. Работая над каждым отдельным элементом, надо думать о том, как он будет сочетаться с остальными, так как успешное осуществление реформы на ее отдельных направлениях зависит от того, насколько удастся полностью обеспечить надлежащую реализацию всего пакета мер по проведению реформ. Кадровые реформы требуют от сотрудников выполнения дополнительных обязанностей во многих областях, и персонал к этому готов; однако это не должно сопровождаться дальнейшим ухудшением условий службы.

94. Успешное проведение реформ возможно только в том случае, если персонал будет проявлять всецелую приверженность их осуществлению. А это значит, что сами реформы и все стратегии, процедуры и меры по их осуществлению должны быть предметом активного диалога между представителями Генерального секретаря и персонала, которые должны сотрудничать в духе партнерства и стремиться укреплять взаимное доверие путем обмена информацией и проведения консультаций и переговоров. Следует проводить обзор механизмов, которые используются для развития такого диалога, выявлять их недостатки и предпринимать усилия по совершенствованию их структурной организации и улучшению их работы.

95. Что касается отправления правосудия, то представители персонала готовы заявить о неизменной поддержке усилий по созданию новой системы отправления правосудия, в которой должны быть надлежащим образом воплощены принципы, закрепленные в резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи, в частности изложенные в пункте 4 ее постановляющей части. Ввиду предстоящего введения новой системы необходимо как можно скорее уточнить все оставшиеся нерешенные вопросы с учетом этих принципов. Некоторые из этих вопросов, которые имеют исключительно важное значение для

нормального функционирования системы отправления правосудия, еще не нашли приемлемого решения, что повышает уязвимость системы и делает особенно актуальным продолжение переговоров.

96. Представители персонала признают сложность вопросов, которые рассматриваются на переговорах по проектам статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Например, из неурегулированности вопроса о круге административных решений, которые могут быть предметом разбирательства и осуществление которых может быть приостановлено, персонал выражает обеспокоенность по поводу того, что рамки применения предлагаемой новой системы отправления правосудия могут оказаться более ограниченными по сравнению с действующей системой. Особую острую озабоченность вызывают вопросы найма, продвижения по службе и увольнения персонала, и поэтому членам Комитета направляется убедительная просьба оказать содействие оперативному урегулированию этих вопросов, многие из которых были отмечены как неурегулированные в проекте статута Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и, в меньшей степени, в проекте статута Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, хотя в этих проектах статута остались и другие важные неурегулированные вопросы. Вероятно, также следует продолжить разработку положений статута, а также поправок к положениям и правилам о персонале и других имплементационных и директивных документов, а это лишний раз говорит о необходимости безотлагательно снять все остающиеся неопределенности. Представители персонала готовы содействовать решению этого вопроса, например в контексте предлагаемой активизации деятельности контактной группы по отправлению правосудия Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП). Кроме того, они хотели бы, согласно достигнутым договоренностям, принять участие в разработке поправок к правилам о персонале. Решение вопроса о круге сотрудников, на которых распространяется юрисдикция Трибунала (это также ключ к обеспечению равного доступа к единым стандартам правосудия), и совершенствование системы контрактов будут шагом к обеспечению беспристрастной и независимой системы отправления правосудия для всех. Контактная группа по отправлению правосудия ККАП

по-прежнему является самым эффективным имеющимся механизмом для выполнения поставленных Генеральной Ассамблеей задач и создания новой внутренней системы правосудия.

97. Персонал выражает озабоченность по поводу того, что осуществлению мобильности персонала по-прежнему мешает целый ряд факторов, в частности: семейным сотрудникам не оказывается достаточной поддержки, возникает вопрос о передаче знаний, отсутствуют финансовые стимулы и остаются нерешенными другие вопросы, от которых зависит гармоничное совмещение профессиональных и семейных обязанностей. Персонал также выражает озабоченность по поводу обеспечения преемственности и сохранения институциональной памяти. Для успешного осуществления любой программы мобильности необходимы достаточные стимулы, которые должны устанавливать положительную связь между мобильностью и развитием карьеры и которые должны реально способствовать достижению сбалансированного сочетания профессиональных и семейных обязанностей. В этой связи, в частности, предлагается внести в соглашения о штаб-квартирах конструктивные изменения, с тем чтобы партнеры сотрудников получили право заниматься трудовой деятельностью, принять меры к тому, чтобы перевод сотрудников в менее популярные места службы не был «билетом в один конец», и ввести в действие программы обмена персоналом между международными организациями.

98. Политика мобильности должна быть справедливой, транспарентной и последовательной. Все сотрудники должны знать, как работает система, что ожидается от них и что они, в свою очередь, могут ожидать от Организации. В этой связи чрезвычайно важно создать простую и эффективную систему найма, в соответствии с которой при найме сотрудников первоочередное внимание будет уделяться их мобильности и организации для сотрудников надлежащей профессиональной подготовки и ознакомительных программ до вступления в новую должность. Несмотря на то, что осуществить такие меры, бесспорно, непросто, доверие к программе мобильности со стороны персонала в значительной степени зависит от способности Организации принимать конкретные меры по преодолению негативных аспектов мобильности. Недавние попытки стандартизации условий службы с помощью программы регулируемых перестановок не дали же-

лаемых результатов, так как в крупных местах службы персонал и так имел возможности для перемещения в пределах своего места службы, тогда как в других местах службы возможности персонала были более ограничены. Поскольку препятствия, не позволяющие обеспечить подлинную мобильность, не были устранены, число сотрудников, переведенных из одних мест службы в другие, было ограниченным. В настоящее время вопрос об осуществлении политики мобильности вызывает озабоченность не только у администрации, но и у персонала; таким образом, персоналу и администрации следует тщательно рассмотреть и подробно обсудить вопрос о мобильности в целях изыскания конструктивных решений, чтобы любая новая политика в этой области могла быть успешно осуществлена.

99. Чтобы Организация Объединенных Наций могла справиться со своими трудными и многоплановыми глобальными задачами, она должна иметь возможность набирать, удерживать и продвигать самых способных специалистов из как можно более широкого круга стран. Между тем, многие сотрудники выражают озабоченность по поводу объективности системы отбора персонала и, особенно, по поводу той роли, которую в ней играют центральные контрольные органы, и отмечают необходимость обеспечить более эффективные сдержки и противовесы. В рамках ККАП администрация и персонал согласовали меры, направленные на обеспечение в общесистемном масштабе последовательного применения административных процедур отбора персонала. Надо внедрять передовой опыт в масштабах всей Организации и наладить соответствующую профессиональную подготовку во всех местах службы.

100. Ввиду того, что двумя главными принципами, на которых должна основываться любая эффективно функционирующая система отбора персонала, являются транспарентность и беспристрастность, в рамках ККАП было принято решение более подробно информировать персонал о работе по приему заявлений и отбору кандидатов. Был также сделан вывод о том, что создание более эффективной системы составления реестров, отмена сложных правил в отношении установления приемлемости кандидатов и рационализация процесса объявления вакансий реально ускорят работу по замещению должностей. Тем не менее, в соответствии с основополагающими принципами Организации Объеди-

ненных Наций при проведении этих реформ должны соблюдаться высшие стандарты транспарентности и беспристрастности. В этой связи персонал вновь обратился к центральным контрольным органам с призывом играть более активную и конструктивную роль в процессе отбора. Подчеркивая необходимость достижения целевых показателей, касающихся географического распределения и гендерного состава, в масштабах всей Организации на всех уровнях должностей, персонал приветствует усилия, которые предпринимаются в целях поиска подходящих кандидатов из недопредставленных государств-членов и обеспечения строгого соблюдения руководящих принципов в отношении обеспечения равного соотношения женщин и мужчин. Вместе с тем, они по-прежнему с озабоченностью отмечают, что руководители должны отвечать за надлежащее соблюдение правил отбора персонала.

101. В работе ККАП — основного форума для взаимодействия между администрацией и персоналом — в последние годы возникали серьезные трудности. После общего бойкота со стороны персонала, который продолжался в течение 2002–2006 годов, большинство представительных органов персонала возобновили участие в работе ККАП, чтобы не допустить проведения организационных реформ без учета мнений персонала, а также поддерживали с администрацией уважительные деловые отношения. Хотя работа не всегда шла гладко и не всегда удавалось добиться консенсуса, в целом сложилось представление о том, что альтернативный вариант — неучастие в работе ККАП — не отвечает общим интересам персонала. Представители персонала в ККАП последовательно излагают и отстаивают свои позиции по таким важным вопросам, как мобильность, система контрактов, организация служебной деятельности и отправленные правосудия. Вместе с тем, они понимают причины разочарования тех представителей персонала, которые не возобновили работу в ККАП, поскольку он, как механизм для проведения добросовестных консультаций, страдает рядом серьезных недостатков. В связи с этим необходимо активизировать деятельность представительных органов персонала и механизмов, призванных обеспечивать взаимодействие между администрацией и персоналом, включая ККАП. Представители персонала в ККАП готовы продолжить диалог с администрацией, но не на любых условиях, так как это будет лишено всякого смысла, если в обсуждении важных вопросов не

наметится прогресс, если решения будут приниматься без участия персонала и если принятые обязательства не будут выполняться. Реформу Организации Объединенных Наций пора распространить на отношения между администрацией и персоналом, так как существующие механизмы изжили себя и требуют серьезного профессионального обзора.

102. **Г-н Саттер** (Франция), выступая от имени Европейского союза; стран-кандидатов — бывшей югославской Республики Македония, Турции и Хорватии; стран — участниц процесса стабилизации и ассоциации — Албании, Боснии и Герцеговины, Сербии и Черногории; а также от имени Армении, Грузии, Республики Молдова и Украины, приветствует заявления Председателя Совета персонала Организации Объединенных Наций и заместителя Председателя Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом и выражает надежду, что они будут регулярно участвовать в обсуждении Комитетом данной темы.

103. Европейский союз полностью поддерживает реформу системы кадрового управления и развития людских ресурсов в Организации Объединенных Наций: персонал — это основное достояние Организации. Цель реформы состоит в привлечении и удержании квалифицированных кадров. Как сказал Генеральный секретарь, нынешнюю систему контрактов следует заменить, а условия службы — улучшить. Европейский союз намерен рассмотреть все предложения Генерального секретаря с учетом системы контрактов, разработанной Комиссией по международной гражданской службе, а также пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций. Крайне важно также обеспечить равное соотношение женщин и мужчин.

104. Систему контрактов следует упростить, чтобы она стала более транспарентной и легко применимой, что позволило бы поднять моральный дух персонала. На местах главными препятствиями для эффективной работы миссий, особенно в местах службы с трудными условиями, являются высокая доля вакантных должностей и текучесть кадров. Для того чтобы операции по поддержанию мира и специальные политические миссии могли решать поставленные перед ними задачи, необходимо в первоочередном порядке устранить причины, лежащие в основе этих проблем.

105. Главными предпосылками для удержания квалифицированных сотрудников являются улучшение условий найма и надлежащее развитие карьеры. Европейский союз также решительно поддерживает принцип мобильности и с удовлетворением отмечает, что, как отмечается в докладе Генерального секретаря (A/63/208), показатель мобильности персонала существенно повысился с 10,8 процента в 2002 году до 27,6 процента в 2007 году. Оратор выражает надежду, что Генеральный секретарь представит дополнительные предложения на этот счет.

106. Европейский союз готов провести конструктивные консультации по рекомендациям Консультативного комитета и приступить к введению новой системы контрактов и условий службы с 1 июля 2009 года.

107. **Г-н Хант** (Антигуа и Барбуда), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что эффективное осуществление мандатов Организации Объединенных Наций зависит от качества подготовки ее сотрудников и наличия ресурсов. В связи с этим Группа 77 и Китай поддерживают все меры в области реформ, направленные на обеспечение того, чтобы персонал был доволен условиями службы и динамично развивался. Генеральная Ассамблея должна выполнять свои давние обязательства в отношении усовершенствования системы управления людскими ресурсами. В связи с этим, к сожалению, приходится констатировать, что Генеральная Ассамблея на своей шестьдесят второй сессии не смогла прийти к консенсусу в отношении реформы. Хотя у Группы 77 имеются оговорки по поводу отдельных частных положений, содержащихся в рассматриваемых предложениях Генерального секретаря, она поддерживает общий принцип создания более благоприятных условий службы и обеспечения более широких возможностей для развития карьеры.

108. Что касается рационализации системы контрактов, то Группа 77 поддерживает многие из замечаний Консультативного комитета, особенно относительно необходимости рассмотреть вопрос о прекращении действия будущих непрерывных контрактов и невозможности осуществления предложения установления искусственного предела для количества преобразуемых контрактов. Что касается унификации условий службы, то Группа 77 разделяет мнение Консультативного комитета о том, что последствия осуществления предложений Гене-

рального секретаря относительно персонала категории полевой службы следовало разъяснить ранее и что общее вознаграждение уже состоящих на службе сотрудников нельзя сокращать. Кроме того, персонал категории полевой службы должен иметь такой же статус, как персонал фондов и программ. Все государства-члены должны обязаться принимать участие в проведении радикальной реформы системы управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций — главным достоянием Организации. В силу своей приверженности созданию эффективной Организации с хорошо подготовленным и компетентным персоналом Группа 77 готова взять на себя соответствующие финансовые обязательства. Она также заявляет о своей приверженности созданию новой системы отправления правосудия. Предлагаемую систему общеорганизационного планирования ресурсов следует разрабатывать вместе с новой политикой управления людскими ресурсами.

109. Вызывает озабоченность тот факт, что 65 процентов сотрудников не представлены в Координационном комитете по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Обе стороны должны возобновить конструктивное сотрудничество по вопросу о налаживании отношений между администрацией и персоналом. Без этого осуществить реальную реформу невозможно.

110. Как следует из доклада Генерального секретаря, существующие механизмы служебной аттестации не являются достаточно выверенными и всеобъемлющими. Предстоит также еще много сделать в целях обеспечения равного соотношения женщин и мужчин и справедливого географического распределения при наборе кадров. Необходимо представить более подробную информацию о предлагаемых реестрах кандидатов, которые, как предполагается, помогут ускорить набор квалифицированного персонала. Как отметил Консультативный комитет, нет необходимости сокращать продолжительность объявления вакансий, хотя можно найти и другие способы, чтобы заполнять вакансии в более короткий срок. Кроме того, система найма на основе национальных конкурсных экзаменов, при всех ее достоинствах, имеет и недостатки, о которых говорится в докладе Объединенной инспекционной группы (A/62/707). Этот вопрос следует дополнительно рассмотреть на неофициальных консультациях.

111. Эффективная политика мобильности должна способствовать укреплению способности Организации реагировать на возникающие потребности. Оратор поддерживает предложение Генерального секретаря приостановить осуществление программ мобильности в их нынешнем виде и в консультации с государствами-членами и другими заинтересованными сторонами провести всесторонний обзор политики мобильности. Мобильность имеет смысл только тогда, когда она открывает достаточно широкие возможности для карьерного роста персонала, и она не должна использоваться в качестве меры принуждения. При этом следует также учитывать мнения Объединенной инспекционной группы.

112. Оратор выражает озабоченность по поводу того, что Организация не вышла на намеченные целевые показатели в отношении справедливого географического распределения и соотношения женщин и мужчин, особенно на старших руководящих должностях. В будущем выход сотрудников на пенсию следует использовать для того, чтобы придать Организации еще более международный характер. Консультантов следует также отбирать на максимально широкой географической основе. В то же время практику привлечения консультантов и частных подрядчиков необходимо ограничить и, вместо этого, следует активнее использовать имеющихся специалистов. Массовый наем пенсионеров является свидетельством плохой постановки планирования замещения кадров.

113. **Г-н Рамасами** (Маврикий), выступая от имени Группы африканских государств, выражает озабоченность по поводу того, что в докладе Генерального секретаря не приводятся ни достаточно подробные статистические данные, которые подтверждали бы вывод о достигнутом прогрессе, ни исходные данные, которые позволяли бы судить о наличии такого прогресса. Группа африканских государств полностью поддерживает план действий, рекомендованный в пункте 34 доклада Консультативного комитета. Кроме того, здесь следовало применить всесторонний подход. Дело в том, что доклад Генерального секретаря в его нынешнем виде имеет недостаточно целостный характер.

114. Мобильность является необходимой предпосылкой для формирования штата квалифицированных специалистов широкого профиля. В этой связи Группа африканских государств принимает к сведению

нию намерения Генерального секретаря и приветствует рекомендации Консультативного комитета.

115. Качественный уровень управления людскими ресурсами зависит от используемой системы отбора персонала. Нынешняя система не пользуется доверием, в частности в плане обеспечения равного соотношения женщин и мужчин и сбалансированного географического представительства. Набор персонала на основе национальных конкурсных экзаменов, который, по замыслу, должен был стать ценным инструментом для достижения этих целей, используется неэффективно. Управлению служб внутреннего надзора следует провести опрос, чтобы выяснить, насколько национальные конкурсные экзамены способствуют достижению этих целей.

116. И наконец, оратор выражает озабоченность по поводу того, что отношения между персоналом и администрацией Организации Объединенных Наций не удается вывести из тупика. Персонал составляет главное достояние Организации. Исходя из этого, при осуществлении программы реформ следует на сбалансированной основе учитывать нужды персонала.

117. **Г-н Таула** (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что для того, чтобы набирать квалифицированный персонал во всех странах и удерживать его, Организации Объединенных Наций необходимы современные системы и методы управления людскими ресурсами. Нынешняя система управления людскими ресурсами неэффективна и бюрократична, причем она часто подводит именно там, где перед Организацией стоят наиболее трудные задачи и где ее услуги необходимы, как нигде более — на местах. При том что персонал Организации Объединенных Наций в разных местах службы работает в неодинаковых условиях, работать в местах с тяжелыми условиями просто невыгодно. Это приводит к тому, что там отмечаются текучесть кадров и высокая доля вакантных должностей, а основные мандаты выполняются неэффективно или не осуществляются вообще.

118. Переговоры в Комитете должны проводиться с учетом обсуждений, состоявшихся в марте 2008 года. Осуществление предложения Генерального секретаря в отношении упорядочения системы контрактов, которая будет включать три вида контрактов разной продолжительности и единые пра-

вила о персонале, позволит упростить систему контрактов и сделать ее более справедливой. Реализация этого предложения будет также способствовать повышению мобильности персонала благодаря снятию существующих при нынешней системе ограничений на предоставление различных видов контрактов. Следует сохранить мобильность как важный инструмент управления людскими ресурсами. Организации, однако, не следует запутывать вопрос о контрактах, увязывая его с другими задачами, которые следует решать в отдельном порядке.

119. Центр тяжести деятельности Организации Объединенных Наций все больше смещается на места. В связи с этим необходимо улучшить условия службы персонала на местах. На основе ранее проведенных обсуждений в Комитете следует выработать последовательные положения об условиях службы персонала. Австралия, Канада и Новая Зеландия решительно поддерживают усилия, направленные на сокращение продолжительности процесса найма персонала в том, что касается объявления конкретных вакансий и других аспектов этого процесса. В этой связи было бы интересно получить обновленную информацию о внедрении современных информационно-технических технологий в области управления людскими ресурсами.

120. Предстоит проработать еще целый ряд трудных вопросов, в том числе касающихся системы отправления правосудия. По мнению Австралии, Канады и Новой Зеландии, предложения относительно реформы являются разумными и конструктивными. Комитету следует попытаться добиться реального прогресса по этому вопросу на текущей сессии.

121. **Г-н Гюрбер** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что, хотя с марта 2008 года Комитет добился в своей работе весьма скромного прогресса, реформа системы управления людскими ресурсами имеет исключительно важное значение, так как от нее зависит укрепление способности Организации эффективно выполнять свои многочисленные мандаты. Необходимо беспристрастно обсудить вопросы, касающиеся рационализации системы контрактов, унификации условий службы и предлагаемого создания штата гражданских сотрудников-миротворцев численностью 2500 человек, а также вопрос о процедурах найма сотрудников и укомплектовании штатов.

122. Предлагаемая новая система контрактов обеспечивает гарантии сохранения рабочих мест и равный статус всех категорий персонала. Предложение о введении в действие единого свода правил о персонале представляет собой разумный шаг по пути упрощения системы контрактов, уменьшения бремени административной работы и повышения степени транспарентности. Лихтенштейн и Швейцария в определенной степени поддерживают предложение об унификации условий службы. Вместе с тем они считают, что надо внимательно и тщательно проанализировать предложения на этот счет. Может быть в результате этого появится возможность отложить предоставление наиболее обременительных для бюджета пособий и льгот и, тем временем, использовать ожидаемый эффект от рационализации системы контрактов.

123. Что касается непрерывных контрактов, то, по мнению Лихтенштейна и Швейцарии, перевод сотрудников на непрерывные контракты не должен происходить автоматически. В целях повышения эффективности количество преобразуемых контрактов должно быть ограниченным, а сам процесс преобразования контрактов должен осуществляться на конкурентных началах. Необходимы четкие и последовательные критерии для такого преобразования контрактов, объективная служебная аттестация и беспристрастные процедуры отбора. Важное значение также имеют простота, транспарентность и правовая определенность.

124. Комитету следует положительно отнестись к предложениям, направленным на ускорение заполнения вакансий и обеспечение отбора наилучших кандидатов. Вместе с тем оратор высказывает сомнения по поводу применения реестров. Составление реестров со временем может стать очень обременительным; кроме того, сомнительно, что высококвалифицированные кандидаты станут ждать набора в течение нескольких месяцев или даже лет.

125. **Г-н Руис-Массье** (Мексика), выступая от имени Группы Рио, говорит, что для управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций требуется применение систематического и комплексного подхода. Многие замечания Консультативного комитета помогут сделать более содержательными неформальные консультации по этому вопросу. Несмотря на достигнутый прогресс, следует совершенствовать политику по вопросам мобильности, служебной аттестации, набора и про-

фессиональной подготовки персонала, должным образом учитывая необходимость обеспечения эффективности, транспарентности и международного характера Организации. Группа Рио выражает сожаление по поводу того, что Союз персонала и Координационный совет персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве не принимают участия в работе Координационного совета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Стороны должны преодолеть свои разногласия и наладить конструктивное сотрудничество. Предстоит еще также сделать в целях обеспечения более широкого географического представительства и улучшения гендерного состава, особенно в том, что касается старших должностей.

126. В результате многолетней работы был достигнут широкий консенсус в отношении необходимости устранения основных недостатков системы управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций. К сожалению, Комитет не смог принять решение по этому вопросу в марте 2008 года. На текущей сессии Комитет должен принять решения относительно мер, позволяющих существенно улучшить условия службы в интересах набора квалифицированного персонала и уменьшения текучести кадров, особенно на местах. Результаты консультаций должны отражать то, что международное сообщество с уважением относится к персоналу Организации Объединенных Наций и признательно ему за его полезную работу.

*Заседание закрывается в 13 ч. 00 м.*