



Генеральная Ассамблея

Шестьдесят шестая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
26 January 2012

Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 9-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в понедельник, 17 октября 2011 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Томмо Монте (Камерун)

позднее: г-н Баллантайн (заместитель Председателя) (Новая Зеландия)

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

Содержание

Пункт 139 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) и включаться в экземпляр отчета.

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

11-54107 X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч. 05 м.

Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами (A/66/98, A/66/135, A/66/319 и Corr.1, A/66/347, A/66/355 и Add.1 и A/66/511 и Corr.1)

1. **Г-жа де Миранда** (начальник Службы кадровой политики) представляет доклады Генерального секретаря о конфликте личных интересов (A/66/98), дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/66/135) и о составе Секретариата (A/66/347).

2. В докладе о конфликте личных интересов (A/66/98), представленном во исполнение резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, приводится всесторонняя информация об основных видах конфликтов интересов, с которыми сталкиваются сотрудники Организации, и излагается нормативная база, созданная для разрешения, среди прочего, общих и финансовых конфликтов интересов; конфликтов, возникающих в результате получения подарков, почетных званий, наград, услуг или вознаграждений; конфликтов, связанных с профессиональной деятельностью или работой по найму вне Организации и деятельностью вне Организации; а также конфликтов, происходящих на почве личных отношений. В докладе также излагаются возможные правовые последствия конфликтов интересов, включая начало дисциплинарного разбирательства в случаях, когда о конфликте интересов не было сообщено через соответствующие каналы, а также применение ограничительных мер после прекращения службы для сотрудников, выполняющих особенно щепетильные функции, такие как закупочная деятельность. И наконец, в докладе говорится о подходе администрации к регулированию и смягчению последствий конфликта интересов, который включает создание прочной нормативной базы, выявление или анализ существующих или потенциальных конфликтов и рассмотрение наиболее подходящих способов смягчения последствий конфликта. В случае если сотрудник не соглашается с рекомендуемыми или предписанными мерами по смягчению последствий, то, как крайнее средство, могут быть приняты дальнейшие административные или дисциплинарные меры.

3. Принимая во внимание, что Организация часто получает просьбы предоставить консультацию или другую информацию относительно реальных или потенциальных конфликтов интересов, Генеральный секретарь осуществляет постоянную оценку того, отвечают ли созданные механизмы нынешним и возникающим потребностям Организации, и по-прежнему преисполнен готовности обеспечить, чтобы сотрудники Организации Объединенных Наций всегда действовали беспристрастно и в соответствии с их статусом международных гражданских служащих. В этой связи Комитет, возможно, помнит, что Генеральная Ассамблея в пункте 75 своей резолюции 65/247 постановила отложить до шестьдесят шестой сессии рассмотрение предложения Генерального секретаря о внесении поправки к положению 1.2 (m) Положений о персонале, регулирующему вопросы конфликтов интересов; текст поправки приводится в его докладе о поправках к Положениям о персонале (A/65/213).

4. В докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года (A/66/135) содержится обзор нормативной базы и действующих процедур для решения дисциплинарных вопросов; краткая информация о характере проступка и/или преступного поведения, совершение которых доказано, принятых дисциплинарных мерах в каждом случае, и указание на то, были ли эти меры опротестованы сотрудником в Трибунале по спорам Организации Объединенных Наций; а также информация о действиях, принимаемых Генеральным секретарем в случаях, касающихся достоверных сведений о преступном поведении со стороны должностных лиц Организации Объединенных Наций или экспертов в служебных командировках.

5. И наконец, в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/66/347) представлен демографический анализ персонала Секретариата за период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года. В течение отчетного периода Управление людских ресурсов выпустило первую версию сетевого информационного сервиса "HR Insight", который позволяет постоянным представительствам загружать доклады, касающиеся демографической информации о персонале, включая систему желательных квот. Этот сервис работает на основе сводной базы данных по людским ресурсам и позволяет извлекать данные из других систем кадровой информации, включая Комплексную систему управленческой информации (ИМИС) и систему «Нуклеус».

6. **Г-жа Дубински** (Директор Бюро по вопросам этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/66/319 и Corr.1), говорит, что за отчетный период число поступивших в Бюро просьб об оказании услуг увеличилось на 78 процентов; они касаются, в том числе, консультаций по вопросам, связанным с потенциальными конфликтами интересов, защитой от преследований, закупочной деятельностью, обзором политики, информационно-просветительскими мероприятиями и учебной подготовкой. Увеличение числа консультаций, что способствует снижению риска ненадлежащего поведения, которое может нанести вред репутации Организации, объясняется уделением повышенного внимания информационно-просветительской работе, включая многочисленные посещения полевых миссий и проведение презентаций в различных подразделениях Организации Объединенных Наций.

7. За отчетный период Бюро по вопросам этики достигло прогресса в осуществлении политики Организации в области защиты от преследований. В отношении двух сотрудников, до завершения независимых расследований случаев преследования, были приняты временные меры по защите. После завершения расследований Бюро по вопросам этики установило, что в одном из этих случаев факт преследования имел место, и вынесло рекомендации относительно принятия исправительных и дисциплинарных мер. Также впервые была создана альтернативная группа по расследованию для расследования двух случаев явного преследования, в отношении которых из-за возможного конфликта интересов Управление служб внутреннего надзора не могло проводить расследование. Такие случаи показывают, что политика Организации в области защиты от преследований остается активной, эффективной и подкреплена необходимыми ресурсами.

8. В докладе содержится предложение о внесении структурных усовершенствований в программу Секретариата по раскрытию финансовой информации, которая осуществляется Бюро по вопросам этики. Следует напомнить, что, в соответствии с резолюцией 62/236 Генеральной Ассамблеи, был проведен обстоятельный анализ относительных преимуществ и недостатков, включая расходы, проведения проверки программы своими силами, по сравнению с приглашениями об использовании внешних подрядчиков. В контексте этого анализа

Генеральный секретарь созвал совещание консультативной группы высокого уровня в целях подготовки рекомендаций относительно альтернативных будущих механизмов реализации программы. На основе оценки, проведенной консультативной группой, Генеральный секретарь рекомендовал сохранить существующий механизм внешней проверки, учитывая его эффективность в урегулировании конфликтов интересов и одновременно в защите конфиденциальности раскрываемой информации. Генеральный секретарь также рекомендовал создать новую платформу программы, которая позволит использовать современные технологии для обеспечения долгосрочной жизнеспособности системы и надежной защиты данных. Общая потребность в ресурсах для новой платформы составит 597 400 долл. США, из которых одна треть, или 199 100 долл. США, будет обеспечена за счет средств, получаемых в качестве компенсации за услуги, оказываемые различным фондам и программам. В целях выполнения рекомендации Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает ассигновать остальную сумму в размере 398 300 долл. США из предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2012-2013 годов в качестве дополнительных потребностей сверх ресурсов, которые уже были израсходованы.

9. **Г-н Келапили** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/66/511 и Corr.1), говорит, что в связи с докладом о составе Секретариата Комитет вновь рекомендует Генеральному секретарю дополнять приводимые исходные данные анализом демографических тенденций и причин, лежащих в основе этих тенденций. Консультативный комитет вновь выражает мнение о том, что Генеральному секретарю следует приложить дополнительные усилия для увеличения представительства женщин, в частности на должностях высокого уровня. Отмечая заметное изменение в 2011 году в данных по персоналу, подпадающему под систему желательных квот, по сравнению с 2010 годом, Консультативный комитет просит Генерального секретаря представить в своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами, который будет рассмотрен на шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи, дополнительные сведения о том, какое влияние оказало осуществление резолюции 65/247 на статус представленности государств-

членов, а также исчерпывающую информацию о мерах, принятых для решения проблемы большого количества должностей, подпадающих под систему географических квот, занятых сотрудниками, не имеющими географического статуса.

10. Консультативный комитет приветствует внедрение сервиса “HR Insight”, который должен облегчить доступ постоянных представительств к информации о представленности сотрудников в Секретариате. Вместе с тем Генеральному секретарю следует обеспечить защиту конфиденциальных данных, доступных с помощью сервера.

11. Что касается доклада о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/66/135), то Консультативный комитет отмечает, что различные дисциплинарные меры применены в отношении, как представляется, схожих проступков. Хотя Комитет был проинформирован о том, что такие факторы, как наличие зарегистрированных ранее проступков, а также уровень делегированных полномочий и управленческих функций, могут оказывать влияние на суровость вынесенных дисциплинарных мер, он надеется, что такие меры будут применяться последовательно и соразмерно серьезности проступка.

12. Касаясь вопроса о конфликте личных интересов, Консультативный комитет напоминает свою предыдущую рекомендацию в поддержку предложения о внесении поправки в правило 1.2 (m) Положений о персонале. Комитет также подчеркивает важное значение обеспечения того, чтобы все сотрудники действовали в соответствии с их статусом международного гражданского служащего, а также важность раскрытия финансовой информации для смягчения последствий конфликтов интересов. Что касается деятельности Бюро по вопросам этики, то Консультативный комитет считает, что количественных показателей выполненной работы недостаточно для того, чтобы в полной мере определить степень достижения целей установления высоких стандартов добросовестности и формирования культуры этики. Следует разработать необходимые оценочные критерии для этой цели.

13. В отношении программы раскрытия финансовой информации Комитет придерживается мнения, что стоимость внешней проверки одного файла высока и рекомендует Генеральному секретарю изу-

чить все имеющиеся возможности снижения стоимости этих услуг. Комитет согласен с мнением Генерального секретаря относительно необходимости пересмотреть критерии определения лиц, которые должны представлять декларацию, с тем чтобы ограничить будущие расходы на осуществление программы. Он также поддерживает предложение Генерального секретаря о сохранении существующего механизма внешней проверки и о разработке новой информационно-технологической платформы, хотя рекомендует покрыть дополнительную сумму, испрашиваемую для создания этой платформы.

14. **Г-н Захран** (Председатель Объединенной инспекционной группы), представляя доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о межучрежденческой мобильности персонала и обеспечении баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/66/355), говорит, что цель доклада заключается в том, чтобы оценить политику и механизмы, регулирующие мобильность персонала и обеспечение баланса между работой и личной жизнью с общесистемной точки зрения, и предложить участвующим организациям и их соответствующим руководящим органам независимую внешнюю оценку соответствующих проблем. Доклад содержит десять рекомендаций, одна из которых адресована законодательным органам организаций общей системы Организации Объединенных Наций, две — исполнительным главам этих организаций и семь — Координационному совету руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР).

15. Хотя общепризнано, что структурированная схема мобильности может повысить возможности персонала, позволяя ему приобрести более широкий опыт, мобильность не должна быть самоцелью. Мобильность персонала является ключом к достижению целей, поставленных организацией, в том числе цели «единства действий». В то же время, учитывая тот факт, что система Организации Объединенных Наций состоит из очень разных организаций, Объединенная инспекционная группа пришла к заключению, что не существует какой-либо «единой схемы мобильности, которая подходила бы для всех организаций». ОИГ удовлетворена тем, что Генеральный секретарь и КСР согласны с этим заключением.

16. Только надлежащее соответствие организационных потребностей и потребностей персонала мо-

жет обеспечить создание прочной основы для успешного развития и осуществления инициатив в области мобильности персонала и достижения баланса между работой и личной жизнью. Следует поощрять межучрежденческую мобильность, масштабы которой в настоящее время являются незначительными с точки зрения количества сотрудников, которые переходили из одной организации в другую, при этом необходимо сосредоточить внимание на общих характеристиках и ценностях, которые присущи всем международным организациям, входящим в систему Организации Объединенных Наций. При осуществлении новых инициатив следует также в полной мере учитывать финансовые последствия мобильности. Помимо очевидных прямых затрат, связанных с мобильностью персонала, таких как путевые расходы или расходы на перевозку предметов домашнего обихода, есть и другие, скрытые расходы, как, например, время, необходимое для освоения новых должностных обязанностей и устройства на новом месте, или время, требуемое для того, чтобы соблюсти административные процедуры, связанные с переводом в другую точку. Эти расходы трудно измерить в количественном отношении, но их нельзя не принимать в расчет.

17. В настоящее время межучрежденческая мобильность персонала проявляется спонтанно по инициативе отдельных сотрудников; поэтому необходимо разрабатывать новые инициативы в области межучрежденческой мобильности. В этой связи в доклад включены некоторые предложения и идеи, высказанные сотрудниками в ходе бесед, которые были проведены Инспекторами во время их миссий на места. Эти идеи могут стать вкладом в соответствующие дискуссии, которые будут проводиться организациями в рамках КСР.

18. Хотя в 2005 году КСР опубликовал Соглашение о межучрежденческой мобильности, которое было призвано заменить прежнее межорганизационное соглашение относительно переводов, прикомандирования или временного откомандирования сотрудников в рамках организаций, применяющих общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций, некоторые организации еще не приняли его и продолжают использовать прежнее соглашение. Этот вопрос необходимо решить в срочном порядке, так как отсутствие консенсуса

среди организаций системы не способствует обеспечению общесистемной мобильности.

19. Инспекторы ОИГ поддерживают предпринимаемые Организацией усилия по дальнейшему согласованию деловой практики, что является необходимым элементом для содействия межучрежденческой мобильности. Кроме того, они поощряют переход на свод положений о персонале и правил для персонала для всей системы Организации Объединенных Наций, важным компонентом которых должно стать укрепление системы мобильности.

20. Медицинские службы должны более активно участвовать в разработке и осуществлении соответствующей политики в области управления людскими ресурсами, касающейся мобильности персонала. Они также должны играть важную роль в поддержке программ обеспечения баланса между работой и личной жизнью. В этой связи Инспекторы ОИГ разделяют мнение Рабочей группы директоров медицинских подразделений, которая заявила о своей растущей обеспокоенности по поводу нынешней способности системы Организации Объединенных Наций охранять, беречь и контролировать здоровье своих сотрудников. Это особенно относится к тем сотрудникам, которым приходится работать в местах службы с трудными условиями, и актуально в контексте стратегического перехода Организации на систему мобильности и расширения присутствия на местах.

21. Что касается рекомендации 9 в докладе ОИГ, то трудности, с которыми сталкиваются супруги-эмигранты в плане продолжения своей профессиональной деятельности, являются одним из наиболее серьезных препятствий, которое организациям системы Организации Объединенных Наций необходимо преодолеть, для того чтобы принимать на работу и удерживать высококвалифицированных сотрудников, а также содействовать мобильности персонала. Учреждения согласились с ОИГ в том, что поддержка в обеспечении занятости супругов является ключевым аспектом в этом отношении, и что содействие в получении местных разрешений на работу является лишь одним из элементов; помимо этого, они призывают оказывать содействие и поддержку в создании местных сетей взаимодействия международных организаций и супругов и осуществлять централизованный контроль за их функционированием. В своих предыдущих докладах ОИГ подчеркивала необходимость найти решение

этой важнейшей проблемы. ОИГ призывает организации продолжать предпринимать согласованные шаги в этом направлении, а также включить этот вопрос в повестку дня переговоров о заключении любого нового соглашения с принимающими странами и будущих переговоров о пересмотре действующих соглашений.

22. **Г-н Саматар** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя записку Генерального секретаря (A/66/355/Add.1), препровождающую его замечания и замечания Координационного совета руководителей по докладу Объединенной инспекционной группы о межучрежденческой мобильности персонала и обеспечении баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций, говорит, что доклад ОИГ является хорошим примером сотрудничества, существующего между этой Группой и КСР, который верен своему обязательству обеспечивать полезный обмен информацией между каждой из его организаций-членов и ОИГ. Члены КСР приветствуют всеобъемлющий доклад ОИГ, в котором также делается акцент на многих вопросах, рассматриваемых межучрежденческими органами по вопросам людских ресурсов, в том числе в Комиссии по международной гражданской службе и Сети по вопросам людских ресурсов КСР. Учреждения приветствовали признание в докладе ОИГ того, что подход «единого шаблона» к мобильности персонала неприменим в отношении системы Организации Объединенных Наций, куда входят очень разные международные организации.

23. Хотя учреждения согласились с тем, что поддержка в обеспечении занятости супругов является важным элементом их способности привлекать квалифицированных сотрудников, они в то же время высказали мнение о том, что в доклад можно было бы включить рекомендацию об укреплении местных сетей взаимодействия между международными организациями. Они также высказали ряд замечаний, касающихся медицинских служб организаций системы Организации Объединенных Наций.

24. Члены КСР в целом приветствовали доклад и в основном приняли большую часть содержащихся в нем рекомендаций. Вместе с тем, были высказаны оговорки относительно возможности выполнения некоторых рекомендаций, в особенности рекомендаций 3 и 5.

25. **Г-н ди Лука** (Аргентина, Argentina), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что эффективное выполнение мандатов Организации Объединенных Наций зависит от квалификации ее сотрудников и наличия ресурсов. Группа поддерживает все меры по реформированию, направленные на создание высокомотивированного, энергичного и динамичного коллектива сотрудников для Организации.

26. Группа подчеркивает необходимость проведения всеобъемлющего обзора системы желательных квот, в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 63/250. В настоящее время под эту систему подпадает две тысячи сорок девять должностей, что составляет менее 5 процентов сотрудников Секретариата, число которых насчитывает 43747 человек. Группа вновь обращается к Генеральному секретарю с просьбой активизировать его усилия по обеспечению справедливого географического распределения и равного представительства мужчин и женщин, особенно на уровне старшего руководства. Вакансии, образующиеся в результате выхода сотрудников на пенсию, следует использовать таким образом, чтобы лучше отражать международный характер Организации.

27. Группа одобряет включение в доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/66/347) новых данных по сотрудникам на должностях уровня Д-1 и выше. Эта информация может стать важным фактором, содействующим увеличению представленности развивающихся стран и стран с переходной экономикой на уровне старшего руководства, которая в настоящее время является недостаточной. Внедрение сетевого информационного сервиса “HR Insight” также следует приветствовать.

28. Группа с интересом отмечает рекомендации и предложения, содержащиеся в докладе ОИГ о межучрежденческой мобильности персонала и обеспечении баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций, и ожидает проведения обстоятельного обсуждения рекомендаций, включая те из них, которые касаются механизмов межучрежденческой мобильности и соответствия организационных потребностей и потребностей персонала.

29. Увеличение числа просьб об оказании услуг, поступивших в Бюро по вопросам этики за последний отчетный период, и количество рассмотренных дел не являются достаточными показателями для того, чтобы в полной мере определить степень достижения целей установления высоких стандартов добросовестности и формирования культуры этики. В этой связи Генеральному секретарю следует разработать необходимые оценочные критерии для этой цели. Группа приветствует усилия, предпринимаемые Бюро по вопросам этики в целях поощрения культуры этики во всех подразделениях Секретариата, особенно на уровне старшего руководства, и подчеркивает важность того, чтобы все сотрудники действовали в соответствии с их статусом международных гражданских служащих.

30. Группа принимает к сведению рекомендации Генерального секретаря о сохранении действующего механизма внешней проверки программы раскрытия финансовой информации и о разработке новой информационно-технологической платформы. Группа ожидает, что благодаря усилиям, направленным на повышение осведомленности сотрудников о программе раскрытия финансовой информации, и установленным процедурам по обеспечению выполнения, эти меры приведут к полному соблюдению обязательств по представлению декларации.

31. **Г-н Коффи** (Кот-д'Ивуар), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа поддерживает все меры по реформе людских ресурсов, направленные на создание динамичного коллектива сотрудников для Организации. Решающее значение для этого имеет обеспечение справедливого географического представительства и сбалансированного представительства мужчин и женщин. В этой связи оратор призывает Генерального секретаря обеспечить надлежащую представленность в Секретариате женщин, особенно женщин из развивающихся стран и стран с переходной экономикой. Группа также просит Генерального секретаря приложить все усилия к тому, чтобы добиться справедливого географического распределения в рамках Организации Объединенных Наций. Вызывает сожаление тот факт, что в настоящее время менее 5 процентов всех сотрудников Секретариата подпадают под систему желательных квот.

32. Группа приветствует недавнее внедрение сетевого информационного сервиса "HR Insight" и на-

деется, что информация, предоставляемая через этот веб-сайт, будет обновляться ежемесячно.

33. **Г-н Кабактулан** (Филиппины), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что страны-члены АСЕАН приветствуют готовность Бюро по вопросам этики осуществлять программу раскрытия финансовой информации и поощрять культуру этики среди старших руководителей; такая практика, согласно рекомендации Консультативного комитета, должна стать обязательной.

34. Напоминая, что в докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года (A/66/135) приводится 123 случая неправомерных действий, оратор настоятельно призывает Генерального секретаря принять в срочном порядке дисциплинарные меры в отношении доказанных случаев преступного поведения, в то же время обеспечивая, чтобы все подобные меры применялись последовательно и соразмерно серьезности проступка, в соответствии с рекомендацией Консультативного комитета.

35. Хотя доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/66/347) содержит полезные данные, в нем отсутствует обстоятельный анализ информации. Оратор настоятельно призывает Секретариат предоставить разъяснения данных в интересах государств-членов. Внедрение сетевого информационного сервиса "HR Insight" принесет большую пользу.

36. Государства-члены должны продолжать активно участвовать в процессе реформирования системы управления людскими ресурсами, поскольку их вклад помог улучшить условия в Организации Объединенных Наций и будет способствовать тому, чтобы Организация стала более эффективным, действенным, демократичным и представительным органом. Конкретной приоритетной задачей должны стать совершенствование и упорядочение меняющихся контрактов и условий службы, предлагаемых сотрудникам, особенно в полевых миссиях. Это окажет положительное моральное воздействие и обеспечит удержание в Организации более опытных сотрудников.

37. Необходимо предпринимать дальнейшие шаги для найма граждан из непредставленных и недо-

представленных развивающихся стран, а также женщин, особенно на должности высокого уровня. Комплектация штатов должна основываться на строгом соблюдении принципов справедливого географического представительства и сбалансированного представительства мужчин и женщин, без ущерба для профессиональной компетентности.

38. Выполнение сложных мандатов во всех областях, которое ожидается сейчас от Организации, зависит от квалификации ее персонала, самого ценного ее достояния. Реформа в области людских ресурсов должна быть проведена в срочном порядке в интересах создания компетентного и динамичного коллектива сотрудников.

39. **Г-н Онг** (Сингапур) говорит, что Организация Объединенных Наций, уникальная платформа для взаимодействия на глобальном уровне, предоставляет важнейшие услуги, которые имеют существенное значение для международного мира, безопасности, стабильности и процветания. Управление людскими ресурсами должно быть эффективным и оперативным в процессе формирования гибкой Организации, которая продвигает цели, поставленные государствами-членами.

40. В этой связи делегация его страны приветствует внедрение сетевого информационного сервиса "HR Insight", использование которого будет содействовать усилению подотчетности и транспарентности в области управления людскими ресурсами и который предоставит постоянным представительствам информацию о распределении должностей среди сотрудников. Бюро по вопросам этики играет центральную роль в реформировании сферы людских ресурсов, учитывая его роль в осуществлении программы раскрытия финансовой информации; следует особенно приветствовать проводимую им информационно-просветительскую работу и разработку подборки информационно-методических материалов по этическим вопросам для руководителей старшего звена. Делегация его страны поддерживает рекомендацию Консультативного комитета относительно того, чтобы распространить брифинги по вопросам этики на новых руководителей старшего звена на уровне Д-1 и Д-2.

41. Тот факт, что 40 процентов должностей, выпадающих под систему географических квот, не заполнены сотрудниками, имеющими географический статус, свидетельствует о том, что состав сотрудни-

ков Секретариата не отражает разнообразие государств-членов. Следует активизировать усилия по набору квалифицированных кадров из всех стран мира, в том числе с помощью установленных процедур, таких как программа для молодых специалистов. Содействие достижению разнообразия в представленности стран и сбалансированного представительства мужчин и женщин в Организации Объединенных Наций может также служить положительным примером для национальных гражданских служб.

42. **Г-н Диалло** (Сенегал) говорит, что делегация его страны приветствует инициативы Генерального секретаря, направленные на совершенствование системы управления людскими ресурсами, в частности создание программы для молодых специалистов, расширение программы по раскрытию финансовой информации, распространяя ее на сотрудников высокого уровня и старших руководителей, и новую систему управления кадрами «Инспира», направленную на обеспечение равных возможностей для кандидатов на всех уровнях в общесистемном масштабе и на повышение эффективности процесса набора кадров. Вместе с тем, по-прежнему существует необходимость разработки инициатив в поддержку создания эффективной программы профессиональной подготовки и подготовки руководителей. Делегация его страны выражает уверенность в том, что в своем докладе об управлении людскими ресурсами, который будет рассматриваться Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии, Генеральный секретарь представит предложения по решению этих вопросов.

43. Что касается вопроса о равном представительстве полов, то делегация его страны призывает Генерального секретаря активно осуществлять его политику в поддержку продвижения женщин, особенно женщин из развивающихся стран, на высшие руководящие должности в Секретариате. Делегация его страны испытывает разочарование в связи с тем, что в списке заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря, представленном в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/66/347), почти нет женщин из африканских стран, и призывает к достижению большей сбалансированности в этом отношении.

44. В том, что касается справедливого географического распределения, вызывает обеспокоенность рост числа непредставленных и недопредставлен-

ных стран, а также тот факт, что уровень представленности многих государств, включая Сенегал, значительно снизится в связи с предстоящим выходом на пенсию более 40 процентов их граждан, имеющих географический статус, которые занимают должности высокого уровня. Делегация Сенегала будет приветствовать предоставление информации о планируемых Генеральным секретарем мерах для обеспечения того, чтобы граждане из развивающихся стран были представлены на должностях сотрудников высокого уровня. Делегация его страны также обращается к Генеральному секретарю с просьбой выработать глобальную стратегию для подготовки к замене большого числа сотрудников Секретариата, работающих в лингвистических службах, в связи с их выходом на пенсию и, таким образом, обеспечить лингвистическое разнообразие Организации, так как набор персонала в этой области может быть связан с определенными трудностями.

45. **Г-н Канамори** (Япония) говорит, что делегация его страны разделяет обеспокоенность Консультативного комитета по поводу того, что 40 процентов должностей, подпадающих под систему географических квот, не занято сотрудниками с географическим статусом. Тот факт, что 403 из этих должностей временно заняты сотрудниками, не подлежащими географическому распределению, представляет особую проблему. Размещение объявлений о временных вакансиях не является подходящим способом набора и трудоустройства персонала. Этот процесс должен регулироваться процедурами, установленными в административной инструкции о системе отбора персонала (ST/AI/2010/3). Делегация его страны очень надеется, что Генеральная Ассамблея одобрит рекомендацию Консультативного комитета относительно того, чтобы Генеральный секретарь представил в своем докладе об управлении людскими ресурсами, который будет рассмотрен на шестьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи, исчерпывающую информацию о мерах, принятых для решения проблемы большого количества должностей, занятых сотрудниками, не имеющими географического статуса.

46. Из доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/66/347) видно, что выполнение пункта 36 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи не вызывает удовлетворения, так как только 5 кандидатов, сдавших национальные конкурсные

приемные экзамены и включенных в реестр, были приняты на должности С-3 за период с 1 июля 2010 года по 30 июня 2011 года. Делегация его страны настоятельно призывает Генерального секретаря осуществлять активное руководство в деле содействия сотрудничеству между Управлением людских ресурсов и административными канцеляриями всех департаментов с целью ускорить назначение на должности С-2 и С-3 оставшихся кандидатов. В заключение оратор положительно оценивает прилагаемые Управлением усилия для привлечения потенциальных кандидатов из непредставленных или недопредставленных стран.

47. *Г-н Баллантайн (заместитель Председателя) занимает место Председателя.*

48. **Г-н Бенмусса** (Марокко) говорит, что делегация его страны придает большое значение вопросам рационального управления людскими ресурсами Организации, с тем чтобы оптимизировать осуществление мандатов мотивированным персоналом на основе принципа справедливого географического распределения, и в этой связи призывает Генерального секретаря принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы состав сотрудников отражал международный характер Организации Объединенных Наций. Продвижение женщин в Организации также является приоритетной задачей, учитывая тот факт, что они по-прежнему составляют только 33 процента от общего числа сотрудников и 40 процентов сотрудников категории специалистов. В заключение оратор подчеркивает настоятельную необходимость в назначении на должности старшего руководящего звена представителей развивающихся стран, поскольку многие приоритетные направления работы Организации касаются именно этих стран. Увеличение числа непредставленных и недопредставленных стран за отчетный период еще больше подчеркивает необходимость формирования более сбалансированного кадрового состава Организации Объединенных Наций.

49. **Г-н Прохоров** (Российская Федерация) говорит, что государства-члены должны давать оценку предложениям Генерального секретаря в отношении управления людскими ресурсами в свете резолюций 63/250, 65/247 и 65/248 Генеральной Ассамблеи, касающихся реформы системы управления. В свою очередь, Генеральный секретарь должен представить анализ о влиянии осуществления этих резолю-

ций на отбор и работу персонала Организации Объединенных Наций.

50. Обеспокоенность, выраженная Генеральным секретарем и Консультативным комитетом в связи с необходимостью увеличения представительства женщин и обеспечения широкого географического представительства, не должна отодвигать на задний план первоочередную задачу отбора наиболее квалифицированных кандидатов, которая изложена в Уставе. В то же время делегация его страны приветствует публикацию новых данных о географическом распределении персонала на должностях с разбивкой по позициям, которые были получены с использованием методологии, предложенной делегацией его страны. Обновленная информация, в частности о сотрудниках, работающих на должностях, не подлежащих географическому распределению, дает более точную картину о должностях сотрудников Секретариата, финансируемых из регулярного бюджета.

51. Делегация его страны разделяет обеспокоенность Консультативного комитета тем, что 431 должность занята сотрудниками, географический статус которых не определен. В своем следующем докладе об управлении людскими ресурсами Генеральному секретарю следует информировать Генеральную Ассамблею о мерах, принятых для урегулирования этой ситуации.

52. Оратор приветствует внедрение сетевого информационного сервиса, который предоставляет делегациям доступ к информации о географическом распределении, и призывает Секретариат регулярно обновлять информацию. Делегация его страны представит свои отзывы, с тем чтобы улучшить работу сервиса.

53. Еще одним важным вопросом является соблюдение этических норм. Оратор внимательно рассматривает предложения о внесении поправок к положениям о персонале, касающиеся вопросов конфликта интересов. Необходимо рассмотреть правовые последствия административных решений, с тем чтобы обеспечить не только защиту репутации Организации от неправомерных действий ее сотрудников, но также и защиту сотрудников от злоупотребления административной властью. Проблема конфликта интересов, которая возникает, когда сотрудники переходят из Организации Объединенных На-

ций на работу в частный сектор, также должна быть в центре внимания.

54. **Г-н Нгуен Динх Хаи** (Вьетнам) говорит, что из доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/66/347) становится ясно, что цель обеспечения равного представительства мужчин и женщин достигнута только среди сотрудников уровня С-1 и С-2, при этом доля женщин на должностях старшего руководящего звена неизменно составляет менее 30 процентов. В этой связи оратор выражает уверенность в том, что Генеральному секретарю удастся не только выполнить свое обязательство по достижению гендерного паритета, но также и сбалансированного представительства развитых и развивающихся стран среди сотрудников, что согласуется с принципом справедливого географического распределения.

55. Концепция мобильности персонала должна применяться как в отношении сотрудников, работающих в Центральных учреждениях, так и к сотрудникам полевых миссий, с тем чтобы предоставлять более широкие возможности всем. Делегация его страны поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о межучрежденческой мобильности и обеспечении баланса между работой и личной жизнью в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/66/355). В частности, делегация его страны разделяет мнение о том, что систему межучрежденческой мобильности можно расширить, сосредоточив внимание на общих характеристиках и ценностях, которые присущи всем организациям системы Организации Объединенных Наций, признавая в то же время, что нет какой-либо единой схемы мобильности, применимой для всех организаций, поскольку их мандаты, размер и оперативные потребности отличаются.

Заседание закрывается в 11 ч. 40 м.