



Генеральная Ассамблея

Семьдесят первая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
23 January 2016
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 9-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в пятницу, 28 октября 2016 года, в 11 ч. 00 м.

Председатель: г-жа Кинг (Сент-Винсент и Гренадины)

Председатель Консультативного комитета

по административным и бюджетным вопросам: г-н Руис Массье

Содержание

Пункт 137 повестки дня: План конференций

Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

В настоящий отчет могут вноситься поправки.

Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Группы контроля за документацией (srcorrections@un.org) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).

16-18856 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 11 ч. 05 м.

Пункт 137 повестки дня: План конференций
(A/71/32, A/71/116 и A/71/549)

1. **Г-жа Айзби-Артур** (заместитель Председателя Комитета по конференциям), представляя доклад Комитета по конференциям за 2016 год (A/71/32), говорит, что в докладе содержится проект резолюции, касающийся плана конференций, и проект пересмотренного расписания конференций и совещаний Организации Объединенных Наций на 2017 год, которые Генеральной Ассамблеей рекомендуется принять. Комитет по конференциям рассмотрел доклад Генерального секретаря о плане конференций (A/71/116) вместе со статистическими данными, представленными в качестве дополнительной информации. В докладе Комитета по конференциям содержится исчерпывающее резюме обсуждений, проведенных Комитетом по всем пунктам, включенным в его повестку дня. Ежегодная основная сессия Комитета предоставляет государствам-членам возможность обсудить совместно с руководством Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению все вопросы, касающиеся конференционного обслуживания и документации, в целях предоставления Секретариату рекомендаций и руководящих указаний и оказания ему поддержки в выполнении возложенных на него задач.

2. Два места в Комитете по конференциям от государств Латинской Америки и Карибского бассейна остаются вакантными, и ряд государств-членов были представлены на его организационной и основной сессиях в качестве наблюдателей. Комитет по конференциям рассмотрел проект пересмотренного расписания конференций и совещаний на 2017 год и обсудил предложение о том, чтобы в свете прошлых тенденций в использовании конференционного обслуживания продлить сроки, предоставленные Пятому комитету для обсуждений в ходе второй части возобновленной сессии Ассамблеи. Поскольку никакой договоренности по этому предложению достигнуто не было, несколько делегаций оставили за собой право поднять этот вопрос в других межправительственных органах.

3. Комитет по конференциям изучил статистические данные об использовании ресурсов конференционного обслуживания и помещений в четырех

основных местах службы и в Центре конференций Организации Объединенных Наций Экономической комиссии для Африки. Помимо этого, Председатель Комитета по конференциям представила отчет о выполнении ею мандата на проведение консультаций с теми межправительственными органами, коэффициент использования которыми выделенных ресурсов на протяжении трех предыдущих лет подряд — с 2013 года по 2015 год — опускался ниже контрольной величины, равной 80 процентам. В первой половине 2016 года с представителями трех базирующихся в Нью-Йорке органов были проведены консультации, цель которых состояла в выявлении мер для более эффективного использования этими органами их соответствующих ресурсов. Им также было рекомендовано планировать и корректировать свои программы работы, руководствуясь предыдущими схемами рассмотрения регулярно обсуждаемых пунктов повестки дня, и в целях обеспечения оптимального использования ресурсов своевременно отменять мероприятия.

4. Комитет по конференциям, консультируясь — будь то лично или в письменной форме — с председателями тех межправительственных органов, которые не в полной мере используют свои ресурсы конференционного обслуживания, продолжает прилагать усилия к повышению эффективности использования ресурсов. Комитет поддерживает предложение Секретариата о том, чтобы следить за тенденциями в использовании ресурсов и представлять о них доклады в рамках шестилетнего цикла, направляя всем фигурирующим в расписании межправительственным органам, особенно тем, которые регулярно недоиспользуют ресурсы конференционного обслуживания, соответствующие рекомендации. В этой связи все межправительственные органы призваны провести обзор причитающихся им для проведения заседаний ресурсов и в целях повышения эффективности их использования планировать и корректировать свои программы работы исходя из фактического использования ими ресурсов конференционного обслуживания. Во исполнение резолюции 66/233 Генеральной Ассамблеи секретариат Комитета продолжил практику представления секретариатам всех включенных в расписание органов, в том числе тех, которые регулярно недоиспользуют свои ресурсы конференционного обслуживания, до начала и сразу по окончании

каждой запланированной сессии докладов об использовании ими ресурсов и внес предложения о том, как повысить коэффициент использования ими ресурсов с учетом отзывов клиентов, представление которых всячески поощрялось.

5. Что касается управления документооборотом, то Комитет по конференциям получил от Секретариата информацию о внешних факторах, регулярно препятствующих своевременному представлению документов подготавливающими их департаментами, а также о мерах по улучшению соблюдения ими крайних сроков представления документов, включенных в график документооборота. С годами — благодаря включению в ежегодные договоры между старшими руководителями и Генеральным секретарем в качестве одного из показателей эффективности пункта о 90-процентном соблюдении сроков и благодаря усилиям Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению — показатели соблюдения крайних сроков представления документации улучшились.

6. Комитет по конференциям обсудил тему перевода старых документов Организации Объединенных Наций в цифровой формат, а Департамент общественной информации провел для членов Комитета брифинг о ходе осуществления этого проекта и подробно осветил процесс оцифровывания документов и состояние архивов. В своем проекте резолюции Комитет по конференциям просит Генерального секретаря через посредство Департамента общественной информации представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи не позднее основной части ее семьдесят первой сессии предложение относительно перевода в цифровую форму важных старых документов Организации Объединенных Наций, включив в это предложение, в частности, определение важных старых документов Организации Объединенных Наций, а также описание масштабов работы и ориентировочного количества документов, стоимости и сроков. Комитет также просит Генерального секретаря изыскать дополнительные добровольные взносы на цели перевода документов в цифровую форму.

7. Что касается кадрового обеспечения, то Комитет по конференциям просит Генерального секретаря прилагать дальнейшие согласованные усилия по содействию осуществлению программ налаживания

контактов посредством, в частности, организации учебной практики и стажировок, и внедрению новаторских методов повышения осведомленности о программах, в том числе за счет налаживания партнерских связей с государствами-членами, соответствующими международными организациями и лингвистическими учебными заведениями во всех регионах, особенно в Африке и Латинской Америке. Он также просит представить дополнительную обновленную информацию о реализации экспериментального проекта, связанного с откомандированием в Вену переводчиков из нью-йоркской Службы французского письменного перевода, в том числе о качестве оказываемых ими услуг, а также анализ рентабельности проекта, информацию о распределении рабочей нагрузки и об извлеченных уроках.

8. Что касается модернизации помещений и улучшения доступа, то Секретариат информировал Комитет по конференциям о том, что для оказания услуг в плане доступа требуются внебюджетные ресурсы и что сурдоперевод предоставляется в рамках регулярного бюджета только для заседаний двух органов, которые занимаются правами инвалидов. Тем не менее лица с нарушением слуха и зрения могут воспользоваться оборудованием, предоставляемым действующим в Нью-Йорке Центром поддержки доступной среды. В заключение Комитет по конференциям обращается к Генеральному секретарю с просьбой и впредь в приоритетном порядке заниматься вопросами обеспечения доступности конференционных помещений.

9. **Г-жа Поллард** (заместитель Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению), представляя доклад Генерального секретаря о плане конференций (A/71/116), говорит, что этот доклад, в котором представлена информация о процедурах и мероприятиях, относящихся к плану конференций в четырех основных местах службы, содержит краткий аналитический обзор; разделы, в которых приводится информация о преобразованиях, проведенных в 2015 году в деле организации заседаний и управлении документооборотом, и их результатах, а также информация об эффективных с точки зрения затрат инициативах и о сквозных вопросах; ряд выводов, рекомендаций и предлагаемых последующих мер; и статистические данные, представленные в качестве дополнительной информации. Оратор указывает на

ряд изменений в структуре нынешнего доклада по сравнению с докладом, представленным в 2015 году (A/70/122), отмечая, в частности, что комплексное глобальное управление больше не рассматривается в отдельном разделе, поскольку теперь оно является неотъемлемым элементом повседневной деятельности Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению.

10. Секретариат столкнулся с целым рядом связанных с конференционным управлением проблем, в том числе с 45-процентным увеличением с 2010 по 2015 годы числа ежегодно обслуживаемых заседаний и с сопровождавшим его резким — 10-процентным — увеличением объема документации, причем в 2015 году был зарегистрирован особенно резкий скачок по этим показателям: на 23 и, соответственно, 8 процентов. Департаменту по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению также пришлось решать проблему повсеместной нехватки квалифицированных языковых специалистов, чем он занимается, сотрудничая с отдельными университетами, расширяя учебную деятельность и изучая возможности обновления экзаменов при приеме на работу для выявления подходящих кандидатов и удовлетворения будущих потребностей.

11. Более высокая эффективность достигается за счет более активного сокращения числа случаев неполного использования включенными в расписание органами выделяемых им конференционных услуг и за счет эффективного использования технологий в процессах составления и обработки документации и управления документооборотом. В частности, Секретариат стремится всемерно использовать потенциал системы “eLUNA” — платформы для компьютеризированного и машинного письменного перевода, разработанной собственными силами, в рамках имеющихся ресурсов и по инициативе и при активном участии письменных переводчиков самой Организации. Эта платформа, получившая высокую оценку во всей системе Организации Объединенных Наций, облегчит процесс составления документов и управления документооборотом в условиях возрастающего спроса на документацию.

12. В докладе представлена новая методология анализа использования ресурсов конференционного обслуживания на основе скорректированного от-

четного цикла и рамок отчетности, которыми охвачены все включенные в расписание органы во всех местах службы, и сделано это с целью представить более полную картину использования конференционных ресурсов. Помимо этого, согласно правилу комплексного глобального управления заседания, проводившиеся в 2015 году за пределами постоянных штаб-квартир, по мере возможности обслуживались сотрудниками из географически ближайшего места службы, а не из места расположения штаб-квартиры заседающего органа. В глобальном масштабе в 2015 году было зарегистрировано значительное улучшение ключевых показателей эффективности управления документооборотом, о чем свидетельствует более точное по сравнению с 2014 годом соблюдение Секретариатом крайних сроков обработки документации и обязательных сроков ее издания.

13. Некоторые документы, в частности те, которые передаются на рассмотрение Пятого комитета, не удалось представить на обработку в установленные сроки опять-таки в силу внешних факторов, не зависящих от составляющих эти документы подразделений. Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в тесном сотрудничестве с департаментами-составителями и секретариатами Пятого комитета и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам провел работу по прогнозированию сроков выпуска всех предсессионных документов для Пятого комитета с учетом их объема, крайних сроков представления и исторически сложившейся практики их рассмотрения. Благодаря этим усилиям и работе языковых служб из 95 докладов, запланированных для рассмотрения Пятым комитетом в ходе основной части семидесятой сессии Ассамблеи, 60 были изданы за шесть недель до их рассмотрения. Тем не менее отсутствие, как и прежде, программы работы Пятого комитета до начала основной части сессии представляет собой проблему, которую необходимо решить, чтобы Департамент мог составлять эффективный план выпуска документации.

14. Чтобы охватить потенциальных кандидатов на должности языковых специалистов в большем числе регионов и делать это с меньшими затратами, в 2015 году Департамент стал активнее использовать для распространения информации социальные сети,

а для обучения и проведения экзаменов — дистанционные средства. Это привело к заметному увеличению числа и многообразия квалифицированных кандидатов, допущенных к сдаче конкурсных языковых экзаменов. В доклад включена также информация о качестве устного и письменного перевода. В докладе не содержится каких-либо значительных предложений в отношении проводимой политики или ресурсов, поскольку Департамент стремится обеспечивать непрерывное совершенствование работы и осуществление проектов по модернизации в рамках существующих мандатов и имеющихся ресурсов. В частности, он намерен справиться с проблемой увеличения числа заседаний и объема документации силами имеющихся людских ресурсов и с использованием доступных технологий, в связи с чем он рассчитывает на поддержку государств-членов. Наконец, Департамент представит на рассмотрение Ассамблеи в ходе ее возобновленной семьдесят первой сессии и в рамках соответствующего пункта повестки дня отдельный доклад о координации действий в решении проблемы многоязычия в масштабах всего Секретариата.

15. Департамент преисполнен решимости и впредь оказывать услуги высокого качества, которыми он славится, и обеспечивать необходимый для их поддержки потенциал людских ресурсов, чтобы укрепить свою роль в качестве одного из ключевых факторов содействия многосторонней дипломатии. Огромное значение в этом плане имеют усилия внутренних инструкторов и наставников по выявлению и подготовке квалифицированных специалистов для работы в качестве постоянного или временного языкового персонала и сотрудников, работающих на договорной основе. Департамент не только укрепляет поддержку всемерного использования потенциала инновационных технологий, но и изучает ряд инициатив, призванных обеспечить дополнительный потенциал, необходимый для того, чтобы справиться с его рабочей нагрузкой. В частности, в 2017–2018 годах будет полностью внедрена практика дистанционного обучения учащихся учебных заведений по подготовке переводчиков письменному переводу и проведения языковых экзаменов с целью расширить доступность лингвистических служб и профессиональной подготовки для кандидатов из недопредставленных регионов, особенно Африки и Латинской Америки,

а также для инвалидов. Кроме того, для преодоления проблемы хронического дефицита устных переводчиков арабского языка в соответствующем реестре Секция арабского устного перевода организовала программу внутреннего обучения, которая позволила ей заполнить все существовавшие вакансии и составить реестр кандидатов для найма на работу в будущем.

16. Ввиду сокращения имеющихся в его распоряжении ресурсов и увеличения рабочей нагрузки в связи с возникновением новых задач, что сказывается на всех местах службы, Департамент в целях удовлетворения потребностей государств-членов стремится строить свою деятельность на основе стратегического подхода. В 2015 году он обеспечил обслуживание во всех местах службы 36 316 заседаний, тогда как в 2013 году таких заседаний было 28 234. Хотя такое увеличение было во многом обусловлено проведением заседаний, которые не обеспечивались устным переводом, что требовало меньшего объема ресурсов, ввиду растущего числа параллельных мероприятий и незапланированных заседаний общая рабочая нагрузка значительно возросла. Увеличилось и число переведенных слов на всех шести официальных языках, особенно в Нью-Йорке, где оно возросло примерно со 117 миллионов слов в 2013 году до почти 145 миллионов в 2015 году. В Женеве Совет по правам человека в ходе трех сессий 2015 года провел 156 заседаний, а в 2016 году планирует провести 153 заседания, при том что на его первой сессии число отведенных для его работы заседаний было установлено на уровне 100. Это все равно, что за 10 недель провести столько заседаний, сколько было рассчитано на 15,5 недели. Только на первой сессии Совета 2016 года за четыре недели было проведено 65 обеспеченных устным переводом заседаний, тогда как было отведено 40.

17. Число неофициальных заседаний Генеральной Ассамблеи, требующих полноценного обслуживания, возросло с 23 на пятьдесят пятой сессии до 350 и более на семидесятой сессии. При этом ожидается, что на семьдесят первой сессии число официальных пленарных заседаний и межправительственных процессов, пользующихся непосредственной секретариатской поддержкой Департамента, будет примерно таким же, как в последние сессии. В ходе семидесятой сессии Ассамблеи ее

Председателем было назначено свыше 30 координаторов, и в период 2015–2016 годов в программу работы Департамента было включено десять новых мандатов, касающихся Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, включая создание форума Экономического и Социального Совета по последующим мерам в области финансирования развития и многостороннего форума по науке, технике и инновациям в интересах достижения целей в области устойчивого развития, учредительные заседания которых Департамент обслужил в 2016 году.

18. Усилия, направленные на совершенствование и модернизацию методов работы в службах письменного перевода за счет рационализации рабочего процесса, создания единых баз данных, согласования систем и содействия использованию средств компьютеризированного письменного перевода, способствовали в период 2014–2015 годов повышению производительности в Нью-Йорке, Женеве и Вене почти на 10 процентов. Для улучшения согласования стратегий, практики и стандартных процедур Департамент сформировал внутреннюю руководящую группу в составе старших руководителей подразделений во всех местах службы, которая стала полезным форумом для обсуждений между руководителями, отвечающими за сходные направления работы, благодаря чему были подготовлены конкретные стратегические рекомендации относительно обработки документации заседающих органов. Департамент также определил и другие сферы, где могла бы быть полезна такая гармонизация усилий, включая устный перевод.

19. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета ([A/71/549](#)), говорит, что, хотя использование ресурсов конференционного обслуживания и помещений в четырех основных местах службы по-прежнему превышает 80-процентный показатель, во все будущие доклады относительно плана конференций следует включать информацию о фактическом использовании услуг в сравнении с имеющимися возможностями для обслуживания заседаний во всех местах расположения штаб-квартир.

20. Ввиду особого интереса Консультативного комитета и всех членов Организации Объединенных Наций к вопросам, касающимся доступности конференционных услуг, оратор выражает надежду на то, что на рассмотрение Пятого комитета будут представлены последний доклад Генерального секретаря об обеспечении полной открытости и доступности Организации Объединенных Наций для инвалидов ([A/71/344](#) и [A/71/344/Corr.1](#)) и информация о любых связанных с этим потребностях.

21. Оратор рекомендует утвердить предложение о передаче ответственности за перевод в цифровой формат старых документов Организации Объединенных Наций Департаменту общественной информации и в будущем представлять обновленную информацию о ходе реализации проекта оцифровывания документов в рамках пункта повестки дня «Вопросы, касающиеся информации». Он также выражает надежду на то, что данные о фактическом объеме работы редакторов с разбивкой по языковым секциям будут представлены Генеральной Ассамблее во время рассмотрения ею настоящего доклада, а также будут представляться в будущих докладах. Наконец, оратор особо отмечает прилагаемые Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению усилия по содействию осуществлению программ налаживания контактов, в частности в целях выявления квалифицированных языковых кадров из недопредставленных регионов за счет использования социальных сетей и средств дистанционного обучения и проведения экзаменов.

22. **Г-н Чамлонграсдр** (Таиланд), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что проект резолюции о плане конференций послужит прочной основой для проведения Комитетом обсуждений по этому пункту повестки дня. Группа придает большое значение эффективному оказанию качественных услуг согласно принципу многоязычия. Такие вопросы, как использование конференционных услуг, обработка документов и их публикация, обеспечение письменного и устного перевода, а также вопросы, касающиеся расписания конференций и совещаний, имеют первостепенное значение для эффективного и результативного функционирования Организации и работы межправительственных и экспертных органов.

23. Группа с удовлетворением отмечает, что общий коэффициент использования ресурсов всеми включенными в расписание органами в четырех основных местах службы достиг установленного 80-процентного показателя, и призывает те органы, использование которыми таких ресурсов опустилось ниже этого показателя, продолжать прилагать усилия к достижению оптимального показателя их использования. Что касается комплексного глобального управления, то Группа приветствует усилия Генерального секретаря по разработке и внедрению во всех местах службы общих показателей для оценки работы и единых систем информационных технологий и рассчитывает на то, что извлеченные из реализации этих инициатив уроки и выявленные примеры передовой практики будут доводиться до сведения региональных комиссий и других конференционных центров Организации Объединенных Наций. Группа также подчеркивает необходимость своевременного и одновременного выпуска требуемой документации на всех официальных языках и повышения качества документации, чтобы способствовать работе межправительственных и экспертных органов, в том числе Пятого комитета. В этой связи Группа призывает межучрежденческую целевую группу по вопросам документации обеспечивать своевременное решение любых связанных с выпуском документов проблем.

24. Оратор выражает удовлетворение тем, что Государство Катар предоставляет финансовые средства на перевод документов в цифровой формат, отмечая при этом, что помимо уже предоставленных добровольных взносов на осуществление этого проекта потребуется еще более 4,6 млн. долл. США. В этой связи он выражает разочарование тем, что предложение по этому вопросу, просьба о представлении которого содержится в пункте 86 резолюции 70/9 Генеральной Ассамблеи, так и не было представлено, и просит о его безотлагательном представлении.

25. Группа высоко ценит роль информационно-коммуникационных технологий в содействии работе межправительственных органов. В этой связи она одобряет инициативы, осуществляемые Управлением информационно-коммуникационных технологий и Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, в том числе внедрение мобильной Системы официальной

документации и повышение качества услуг в Центре документации, и призывает Генерального секретаря и впредь прилагать усилия в этом направлении во всех местах службы и в региональных комиссиях. Документы должны предоставляться в распоряжение всех государств-членов без задержек, ограничений или условий.

26. Группа отмечает, что реализация проекта, связанного с Генеральным планом капитального ремонта, практически завершена, и подчеркивает необходимость исправления ошибок и упущений, выявленных государствами-членами в части обеспечения физической и технической доступности. Она рассчитывает получить информацию о запланированных в этом отношении мерах до закрытия счетов Генерального плана капитального ремонта.

27. Отмечая далее, что ряд межправительственных органов, включая Пятый комитет, продлили сроки проведения своих заседаний, выйдя за рамки отведенного им в расписании конференций времени, оратор подчеркивает, что государства-члены должны решать проблемы, препятствующие своевременному завершению их работы, за счет использования более эффективных подходов, а не за счет внесения изменений в расписание заседаний.

28. Помещения Организации Объединенных Наций должны использоваться в соответствии с принципами и целями Организации, которыми поощряется система многосторонних отношений. В связи с этим оратор призывает принимать меры к тому, чтобы характер и содержание мероприятий, особенно тех, которые проводятся неправительственными организациями, утверждались до предоставления помещений для их проведения в обеспечение соответствия такой практики принципам Организации.

29. **Г-жа Пиллери** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени Албании, Черногории, Сербии, бывшей югославской Республики Македония и Турции; страны-участницы Процесса стабилизации и ассоциации — Боснии и Герцеговины; а также от имени Армении, Грузии, Республики Молдова и Украины, подчеркивает необходимость своевременного и одновременного выпуска всей требующейся документации на всех официальных языках и необходимость обеспечения соблюдения всех соответствующих процедур и резолюций, в

частности резолюции 70/247 Генеральной Ассамблеи. Для того чтобы документы распространялись среди государств-членов своевременно и на предсказуемой основе, особенно важно соблюдать сроки их представления и ограничения по количеству слов. В этой связи ускорению перевода срочных документов могли бы способствовать такие новаторские меры, как распределение в рамках системы комплексного глобального управления рабочей нагрузки, за счет чего можно было бы повысить продуктивность работы Пятого комитета и обеспечить эффективное использование конференционных услуг.

30. Члены Европейского союза остро заинтересованы в прагматичном структурном решении проблем, связанных с повесткой дня второй части возобновленной сессии. Они глубоко обеспокоены регулярной неспособностью Пятого комитета завершать свою работу в установленные сроки, причем эта ситуация усугубляется нынешним расписанием заседаний Пятого комитета и Комитета по программе и координации, которое уже неактуально и отрицательно сказывается на работе Пятого комитета. Для организации переговоров, проводившихся на протяжении всего июня в нерабочие часы и без устного перевода, и для проведения необходимых административных мероприятий до начала нового бюджетного периода потребовались дорогостоящие и громоздкие обходные пути. Внимание следует также уделить тому, как неопределенность, возникающая в результате задержек с утверждением бюджетов, сказывается на сотрудниках Организации Объединенных Наций, которые в плане средств к существованию зависят от соответствующих решений. Реализация предложения о продлении времени, отводимого для второй части возобновленной сессии, позволит Пятому комитету проводить свою работу с соответствующим конференционным обеспечением и при наличии ценной поддержки со стороны Секретариата. И наконец, делегация оратора будет взаимодействовать со всеми членами Организации Объединенных Наций в духе открытости, транспарентности и прагматизма ради улучшения расписания конференций и совещаний и обеспечения того, чтобы для достижения результата, отвечающего интересам всех сторон, были приняты все необходимые меры.

31. **Г-жа Иватани** (Япония) особо указывает на то, что для облегчения процесса принятия решений государствами-членами необходимо обеспечивать эффективное и результативное конференционное обслуживание при одновременном поддержании высокого качества таких услуг. В связи с этим она с удовлетворением отмечает меры, принимаемые Департаментом по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению для повышения показателей использования ресурсов конференционного обслуживания и помещений и обеспечения своевременного выпуска всех документов на всех официальных языках.

32. Высоко оценивая усилия, прилагаемые Департаментом в интересах быстрой обработки докладов Консультативного комитета на всех официальных языках, она просит Департамент и Консультативный комитет представить оценки прогресса, достигнутого в осуществлении пункта 29 резолюции 70/247 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея просит Генерального секретаря препровождать доклады Консультативному комитету не позднее чем за две недели до запланированного Комитетом рассмотрения соответствующих пунктов повестки дня в целях обеспечения того, чтобы Консультативный комитет, в свою очередь, представлял свои рекомендации Генеральной Ассамблее не позднее чем за две недели до официального вынесения на рассмотрение соответствующего пункта, за исключением тех случаев, которые предусмотрены в данном пункте.

33. **Г-жа Поллард** (заместитель Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению), отвечая на замечания представителя Таиланда, выступавшего от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению уделяет приоритетное внимание обмену с региональными комиссиями информацией о своей передовой политике и практике, в том числе в плане согласования усилий и применения технологий. Департамент проводит Международное ежегодное совещание по вопросам лингвистического обеспечения, документации и изданий (ИАМЛАДП), в котором принимают участие все учреждения системы Организации Объединенных Наций и многие другие межправительственные организации и которое служит форумом для укрепления

ния координации в рамках межправительственной сети по вопросам конференционного управления. Департамент также ежегодно проводит координационные совещания старших руководителей конференционных служб четырех основных мест службы Организации Объединенных Наций и региональных комиссий. В 2016 году он активно сотрудничал с региональными комиссиями и продолжит такую практику, чтобы охватить их своей расширенной сетью. В частности, он возлагает большие надежды на координационное совещание, которое будет организовано в 2017 году в Бангкоке Экономической и социальной комиссией для Азии и Тихого океана, как на возможность привлечь внимание к работе этих комиссий. Что касается использования помещений Организации, то прежде действительно санкционировалось проведение в них таких мероприятий, которые впоследствии были сочтены неподобающими; поэтому теперь просьбы о проведении мероприятий в помещениях Организации Объединенных Наций проходят более тщательную проверку, а все, кто обращается с такими просьбами, особенно постоянные представительства, организуящие те или иные мероприятия от имени неправительственных организаций, обязаны соблюдать определенные условия и предоставлять гарантии подобающего характера проводимого мероприятия.

34. Несмотря на определенный прогресс в деле своевременного и одновременного выпуска документов, в этой сфере по-прежнему есть проблемы. Принимая во внимание положения резолюции 70/247 Генеральной Ассамблеи, Департамент тесно сотрудничает с Консультативным комитетом, Пятым комитетом и департаментами-составителями в установлении сроков, обеспечении соблюдения ограничений на количество слов и согласовании исключений, позволяющих отступать от установленных ограничений на количество слов. При планировании численного состава сотрудников согласно потребностям Пятого комитета в документации Департамент в рамках своего комплексного подхода учитывает потенциал, имеющийся в других местах службы. Однако возможностей для гибкости в этом плане существует мало, поскольку 90 процентов рабочей нагрузки в части конференционного обслуживания приходится на Нью-Йорк и Женеву, а пики и спады рабочей нагрузки в этих двух местах службы, как правило, совпадают. Тем не менее Де-

партамент старается совершенствовать планирование производства документации, в том числе за счет активных контактов с департаментами-составителями во избежание задержек.

35. **Г-жа Поллард** подчеркивает, что, хотя Департамент тесно взаимодействует с Консультативным комитетом и Секретариатом, чтобы оставаться в курсе положения с подготовкой докладов Консультативного комитета и обеспечивать наличие достаточных ресурсов для их своевременной обработки, Департамент не может давать такому независимому органу, как Консультативный комитет, указания сократить количество слов в его докладах.

36. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), отвечая представителю Японии, говорит, что Консультативный комитет проведет анализ воздействия сроков получения докладов Генерального секретаря на своевременность представления его собственных докладов, а также воздействия на нее других соответствующих факторов, таких как необходимость представления отзывов на запросы государств-членов и степень сложности обсуждаемых вопросов. Консультативный комитет также изучает возможности обеспечения того, чтобы доклады представлялись задолго до их рассмотрения. В частности, в рамках пункта повестки дня, озаглавленного «Управление людскими ресурсами», Комитет предложил реорганизовать рассмотрение им докладов Секретариата таким образом, чтобы Ассамблея получала доклады Консультативного комитета задолго до запланированного рассмотрения ею соответствующих пунктов повестки дня.

37. **Г-н Кисока** (Объединенная Республика Танзания) говорит, что его делегация принимала активное участие в обсуждении предложения о продлении второй части возобновленной сессии и считает, что возникающие в этом плане проблемы должны решать сами государства-члены. Делегациям не подобает стараться продлить сессию, жалуясь на недостаток выделенного на нее времени, и пытаться обойти установленные процедуры посредством передачи этого вопроса непосредственно Председателю Генеральной Ассамблеи. Государства-члены должны нести финансовое бремя структурных изменений нынешней практики Пятого комитета, осо-

знаявая при этом, что работа Комитета не может выходить за рамки календарного года.

Пункт повестки дня 139: Управление людскими ресурсами (продолжение) (A/71/186, A/71/257, A/71/258, A/71/323, A/71/323/Add.1, A/71/323/Add.2, A/71/334, A/71/360, A/71/360/Add.1, A/71/393, A/71/393/Add.1 и A/71/557)

38. **Г-н Такасу** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления) говорит, что Генеральная Ассамблея на своей семидесятой сессии приняла решение не рассматривать доклады об управлении людскими ресурсами, представленные ей Генеральным секретарем на ее шестьдесят девятой и семидесятой сессиях, и вместо этого на нынешней сессии рассмотреть новые и/или обновленные доклады. Внося на рассмотрение обзорный доклад о реформе управления людскими ресурсами (A/71/323), он говорит, что основное внимание в докладе уделяется реформам, которые были реализованы после шестьдесят третьей сессии Ассамблеи или еще осуществляются. В докладе освещается поступательный прогресс в деле реализации инициативы Генерального секретаря, изложенной в докладе «Инвестирование в людей» (A/61/255), и приводятся его соображения относительно последующих шагов, направленных на достижение дальнейшего прогресса в формировании международного, динамичного, легко адаптирующегося и энергичного штата сотрудников.

39. В целях повышения эффективности выполнения утвержденных Генеральной Ассамблеей мандатов, касающихся управления людскими ресурсами, Генеральный секретарь представил Ассамблее для рассмотрения и утверждения ряд ключевых предложений, в том числе предложение о сокращении стандартного срока подачи заявлений на не относящиеся к полевой службе конкретные вакантные должности категории специалистов и выше с 60 до 30 дней и предложение о внесении в два этапа изменений в систему управления служебной деятельностью.

40. Что касается вопроса о гендерном балансе, то по состоянию на 30 июня 2016 года женщины составляли 34,8 процента всех сотрудников и 42,6 процента сотрудников категории специалистов и выше. Несмотря на усилия Секретариата, значи-

тельный дисбаланс все еще сохраняется на уровне старшего руководства: женщины занимают лишь 29 процентов должностей класса Д-2, 31 процент должностей класса Д-1 и 34 процента должностей класса С-5. В связи с этим Генеральный секретарь разработал комплексную общесекретариатскую стратегию для достижения гендерного равенства на всех уровнях сотрудников категории специалистов к 2030 году в соответствии с целью 5 в области устойчивого развития.

41. Секретариат продолжает прилагать усилия, направленные на улучшение географической представленности и привлечение внешних квалифицированных специалистов на основе контактов с непредставленными и недопредставленными государствами-членами, посредством проведения ярмарок профессий и более активного использования цифровых платформ, в том числе социальных сетей. В будущем Управление людских ресурсов планирует обеспечить более тесную увязку информационно-пропагандистской деятельности с организационными приоритетами и мандатами посредством установления прочных партнерских отношений с другими департаментами и управлениями в целях выработки стратегий удовлетворения их кадровых потребностей с особым упором на улучшение положения дел с точки зрения географической представленности и гендерного равенства.

42. Несмотря на то что в последние годы многочисленные мандаты Генеральной Ассамблеи и рекомендации надзорных органов в области управления людскими ресурсами обеспечили наличие полезных рекомендации в отношении дальнейшей реформы, в рамках различных недавних инициатив подчеркивалась необходимость в более глобальном, всеобъемлющем и комплексном подходе. В связи с этим в докладе отмечается намерение Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее на ее семьдесят третьей сессии более комплексные основные положения об управлении людскими ресурсами в Секретариате, охватывающие три следующие области: управление кадровым потенциалом, предоставление услуг в области людских ресурсов и оказание содействия в формировании организационной культуры.

43. Представляя доклад Генерального секретаря о мобильности (A/71/323/Add.1), оратор говорит, что

в соответствии с резолюцией [68/265](#) Генеральной Ассамблеи в январе 2016 года началось внедрение новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, которая на начальном этапе охватывает только профессиональную сеть кадров, занимающихся политическими вопросами, вопросами мира и гуманитарными вопросами (ПОЛНЕТ). Распространение этой системы на следующую профессиональную сеть — сеть кадров, занимающихся вопросами информационных и телекоммуникационных технологий (ИКТНЕТ), — произойдет в январе 2017 года. В докладе представлена обновленная информация, предварительные данные и извлеченные уроки по итогам первой из проводимых два раза в год кампаний по регулируемой мобильности и замещению вакансий.

44. Представляя доклад Генерального секретаря об оценке системы желательных квот ([A/71/323/Add.2](#)), оратор говорит, что в докладе представлен обзор существующей в настоящий момент системы, и просит Генеральную Ассамблею одобрить рекомендуемые изменения и дать дальнейшие рекомендации, при наличии такой необходимости.

45. В докладе Генерального секретаря «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики» ([A/71/360/Add.1](#)) представлен демографический анализ персонала Секретариата по состоянию на 30 июня 2016 года и найма перечисленных категорий сотрудников в двухгодичный период 2014–2015 годов. В своем докладе «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» ([A/71/360](#)) Генеральный секретарь в связи с отмеченной Консультативным комитетом в предыдущие годы необходимостью более глубокого анализа соответствующих тенденций предлагает Генеральной Ассамблее в целях обеспечения достаточного времени для анализа данных одобрить рекомендацию о том, чтобы отчетный период последующих докладов о составе Секретариата охватывал период с января по декабрь, а не с июля по июнь.

46. Наконец, оратор обращает внимание Комитета на доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале ([A/71/258](#)), в котором представлены поправки, необходимые в

связи с введением нового пакета вознаграждения в общей системе и включающие в себя измененные Правила о персонале, временно введенные в действие с 1 июля 2016 года согласно резолюции [70/244](#) Генеральной Ассамблеи, а также новая система регулируемой мобильности, утвержденная Ассамблеей в ее резолюции [68/265](#). Крайне важно, чтобы Ассамблея надлежащим образом утвердила поправки к Положениям о персонале и приняла к сведению поправки к Правилам о персонале в ходе нынешней сессии с тем, чтобы у Секретариата была официальная правовая основа для действий.

47. Генеральная Ассамблея не принимала всеобъемлющих резолюций по вопросам управления людскими ресурсами со своей шестьдесят седьмой сессии. Реформа является непрерывным и динамичным процессом, который требует от государств-членов постоянной приверженности и лидерства. В связи с этим оратор выражает надежду на то, что Генеральная Ассамблея благосклонно отнесется к докладам и предложениям Генерального секретаря, которые связаны между собой и должны осуществляться в комплексе.

48. **Г-жа Армстронг** (директор Бюро по вопросам этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики ([A/71/334](#)), говорит, что за десять лет своего существования Бюро по вопросам этики удовлетворило 7217 просьб об оказании услуг, выявило и урегулировало посредством программы раскрытия финансовой информации 1256 случаев конфликта интересов и завершило предварительное рассмотрение 153 ходатайств о предоставлении защиты от преследования, по результатам которого оно пришло к выводу о наличии в 21 случае достаточно веских оснований считать, что защищаемая деятельность стала одним из факторов, повлекших за собой предполагаемое преследование или угрозу преследования; 5 из этих случаев были признаны фактически связанными с преследованием. Представляется, что эти результаты соответствуют показателям в сопоставимых организациях.

49. Действуя в независимом качестве, Бюро по вопросам этики продолжает оказывать Генеральному секретарю содействие в его усилиях, направленных на развитие в рамках Организации культуры этики, транспарентности и подотчетности. К ос-

новным инициативам в этой области относятся конфиденциальное предоставление консультаций и рекомендаций по вопросам этики; программа раскрытия финансовой информации; рассмотрение ходатайств о предоставлении защиты от преследования за конкретную деятельность, подлежащую такой защите; контакты с другими управлениями и департаментами и проведение для них учебных занятий и брифингов; а также стратегическая поддержка, в том числе посредством участия в деятельности рабочей группы Департамента по вопросам управления по Основным положениям Секретариата Организации Объединенных Наций о борьбе с мошенничеством и коррупцией.

50. Из 1124 просьб об оказании услуг, полученных в течение отчетного периода 2015–2016 годов, основная часть — 622 просьбы — была связана с предоставлением конфиденциальной консультационной помощи по вопросам этики, что свидетельствует о приверженности персонала принципам этичного поведения и добросовестности. В ответ на соответствующие просьбы Бюро также продолжает предоставлять консультации по вопросам должной осмотрительности, репутационных рисков и передового опыта в контексте программ по борьбе с коррупцией в сфере закупок.

51. Целью программы раскрытия финансовой информации является защита репутации Организации и укрепление доверия к ней общественности посредством выявления, разрешения и предотвращения конфликта личных интересов. В рамках осуществления этой программы удалось добиться того, что в отчетном цикле 2015 года общий показатель доли поданных деклараций о доходах достиг 99 процентов, при этом показатель по Секретариату Организации Объединенных Наций составил 100 процентов. В отчетный период Бюро по вопросам этики продолжало содействовать обсуждению в рамках междепартаментской рабочей группы вопроса о совершенствовании нормативной базы этой программы и взаимодействовало с Управлением информационно-коммуникационных технологий в целях разработки новой, более надежной информационно-технологической платформы для этой программы.

52. В отчетный период Бюро инициировало предварительное рассмотрение 23 жалоб на преследова-

ния и констатировало, что по 6 из них имеются достаточно веские основания для принятия дальнейших мер. Бюро на постоянной основе оказывает техническую поддержку продолжающей свою деятельность специальной рабочей группе, созданной Комитетом по взаимоотношениям между администрацией и персоналом для подготовки предложений по пересмотренной политике в области защиты сотрудников от преследований за сообщения о возможных проступках.

53. За отчетный период Бюро провело 122 брифинга, а на его веб-сайте было зарегистрировано 140 000 посещений. Бюро также принимало меры по повышению результативности и экономической эффективности своей информационно-пропагандистской деятельности путем обеспечения в рамках своих миссий одновременного охвата нескольких близко расположенных точек. Оно контролировало осуществление программы диалога с руководством на 2015 год по теме «Выполнение нашей миссии: принятие на себя личной ответственности» и во взаимодействии с Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) и Департаментом по вопросам управления разработало аналогичную программу на 2016 год по теме «Моя роль в деле повышения осведомленности о мошенничестве и его предупреждения», целью которой является содействие обсуждению различных механизмов предотвращения, выявления и предупреждения случаев мошенничества и коррупции и сообщения о них и повышение осведомленности о новых Основных положениях Секретариата Организации Объединенных Наций о борьбе с мошенничеством и коррупцией (ST/IC/2016/25).

54. В отчетный период Бюро активно выступало за проверку кандидатов на должности старших должностных лиц на предмет потенциального конфликта интересов и оказывало содействие в проведении таких проверок. Оно также внесло свой вклад в обеспечение согласованности политики в рамках системы Организации Объединенных Наций посредством выполнения обязанностей председателя на ежемесячных заседаниях Группы по профессиональной этике и приняло участие в ежегодном совещании Сети многосторонних организаций по вопросам этики.

55. Напрямую взаимодействуя с сотрудниками, руководством и другими заинтересованными сторонами по вопросу о ценностях Организации Объединенных Наций и поощряя соблюдение наивысших стандартов эффективности, компетентности и добросовестности, Бюро по вопросам этики оказывает поддержку Генеральному секретарю и государствам-членам. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению этот доклад Генерального секретаря, в том числе его намерение перейти от годового цикла отчетности, начинающего и заканчивающегося в середине года (с 1 августа по 31 июля), к циклу, совпадающему с календарным годом (с 1 января по 31 декабря), полностью придерживаясь при этом требования о представлении отчетности на ежегодной основе.

56. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета ([A/71/557](#)), говорит, что в обзорном докладе о ходе реформы системы управления людскими ресурсами содержится более четкая оценка проблем в области управления людскими ресурсами, с которыми сталкивается Организация, и сформулирован комплексный стратегический подход к их решению. Консультативный комитет поддерживает намерение Генерального секретаря представить подробное предложение о совершенствовании основных положений об управлении людскими ресурсами на семьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи и считает, что в этих основных положениях должна быть отражена всесторонняя оценка эффективности результатов всех соответствующих инициатив, предпринятых за последнее десятилетие, и рассмотрены давние проблемы, которые неоднократно обсуждались Консультативным комитетом в его докладах.

57. Консультативный комитет рекомендует утвердить предложение Генерального секретаря о сокращении до 30 дней стандартного периода размещения объявлений о конкретных вакантных должностях категории специалистов и выше, в том числе применительно к должностям, охватываемым проводимыми два раза в год в рамках новой системы мобильности кампаниями по заполнению вакансий. Консультативный комитет также рекомендует утвердить предложение о поэтапной ликвидации к декабрю 2018 года старых реестров, которые были

созданы до внедрения программы найма молодых специалистов, и предложение о продлении срока, в течение которого успешно сдавшие соответствующие экзамены кандидаты могут оставаться в реестре этой программы. Предложение об увеличении допустимого размера вознаграждения для вышедших на пенсию бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, скорее всего, приведет к тому, что пенсионеры будут привлекаться к работе чаще, что идет вразрез с усилиями, направленными на повышение эффективности кадрового планирования и омоложение кадрового состава Секретариата.

58. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря провести дополнительный анализ последствий предлагаемой отмены требования о сдаче экзамена сотрудниками на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий для их перевода в категорию специалистов. Что касается предложения об отмене ограничений в отношении набора персонала, введенных во исполнение резолюции [51/226](#) Генеральной Ассамблеи, то Консультативный комитет считает полезными усилия, направленные на создание равных условий для внутренних и внешних кандидатов на вакантные должности в Секретариате. Однако Консультативный комитет считает, что, прежде чем он сможет рекомендовать утвердить это предложение, необходимо провести дополнительный анализ более широких последствий снятия существующих ограничений. Консультативный комитет не уверен в том, что был проведен глубокий анализ потенциальных затрат и выгод, связанных с предложением о продлении срока временных назначений на должности. В этой связи он рекомендует провести необходимый дополнительный анализ и вновь вынести это предложение на рассмотрение Ассамблеи, если его состоятельность будет подтверждена.

59. Что касается новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, то выводы, изложенные в докладе Генерального секретаря, отражают весьма ограниченный опыт в этой области, при этом уровни перемещения в результате первой кампании по регулируемой мобильности в сети ПОЛНЕТ были низкими, а подробная информация о вакансиях, заполненных в соответствии с этой новой системой, еще не представлена. Выводы и из-

влеченные уроки также носят весьма предварительный характер. В связи с этим на данный момент Комитет не может рекомендовать одобрить предложение разрешить включение вакантных должностей в перечень должностей, охватываемых кампаниями по регулируемой мобильности. Комитет также подчеркивает важность согласования надежной системы исходных показателей, с помощью которых можно будет проводить сравнительную оценку будущих тенденций в области мобильности. С учетом трудностей в получении точных и последовательных исходных данных Консультативный комитет намерен просить Комиссию ревизоров проверить всю представленную информацию о количестве географических перемещений и связанных с ними расходах.

60. Что касается вопроса о системе желательных квот, то Консультативный комитет выражает мнение, что предлагаемые Генеральным секретарем корректировки нижних и верхних пределов этих квот вновь не могут считаться надлежащим исполнением просьбы Генеральной Ассамблеи о проведении всеобъемлющего обзора этой системы.

61. Консультативный комитет отмечает, что консультации, посвященные пересмотренной административной инструкции по дисциплинарным вопросам и связанным с ними расследованиям очень затянулись, и поэтому рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря завершить работу над этой инструкцией не позднее 31 декабря 2016 года. Кроме того, в своем обзоре деятельности Бюро по вопросам этики Консультативный комитет обращает внимание на тот факт, что пересмотренная политика в области защиты сотрудников от преследований разрабатывается уже более двух лет, и рекомендует завершить ее подготовку к концу 2016 года.

62. В отношении вопроса о предлагаемых поправках к Положениям и правилам о персонале, касающихся изменения пакета вознаграждения, Консультативный комитет вновь подтверждает общее правило о том, что предложения о внесении изменений в Положения и правила о персонале должны вноситься на основании решений Генеральной Ассамблеи.

63. Консультативный комитет согласен с предложениями об изменении циклов отчетности для до-

кладов о составе Секретариата и о деятельности Бюро по вопросам этики. Кроме того, следует проанализировать возможность пересмотра и согласования сроков выпуска всех связанных с людскими ресурсами докладов, в том числе ежегодного доклада о системе отправления правосудия, с тем чтобы Консультативный комитет имел возможность изучать их раньше в ходе календарного года, а Генеральная Ассамблея затем также могла перенести их рассмотрение на более ранний срок. Эти изменения следует расценивать в более широком контексте усилий, направленных на рационализацию программы работы Генеральной Ассамблеи.

64. Задержки с выпуском годовых финансовых ведомостей и соответствующих докладов Комиссии ревизоров не позволили Консультативному комитету рассмотреть эти доклады в начале своей осенней сессии в соответствии с обычной практикой. Оратор отмечает, что, насколько ему известно, эта ситуация негативно повлияла и на программу работы Пятого комитета. Консультативный комитет постарался скорректировать порядок рассмотрения им различных пунктов, с тем чтобы Ассамблея смогла раньше приступить к работе над другими пунктами повестки дня; например, рассматриваемый в настоящее время Комитетом доклад представлен на три недели раньше, чем его доклад по тому же вопросу два года назад. Консультативный комитет будет продолжать прилагать усилия, направленные на обеспечение своевременного выпуска его докладов.

65. **Г-н Сукейри** (Объединенная инспекционная группа), представляя записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о планировании замещения кадров в организациях системы Организации Объединенных Наций ([A/71/393](#)), говорит, что общесистемный обзор проводился ОИГ в целях отслеживания и оценки прогресса, достигнутого в разработке основных положений стратегии планирования замещения кадров и осуществлении соответствующей политики; выявления проблем, связанных с планированием замещения кадров, и выработки решений; выявления и распространения передового опыта/надлежащей практики; а также разработки целевых ориентиров планирования замещения кадров. Обзор показал, что планирование замещения кадров, при всей важности этого процесса, не является приоритетной задачей ни в одной

из организаций системы Организации Объединенных Наций. Однако тревожная демографическая ситуация, сложившаяся в большинстве организаций системы, вынуждает их ускорить процесс планирования замещения кадров во избежание потенциальной утраты институциональной памяти и нарушения процесса передачи знаний и преемственности в работе на руководящих должностях и выполнении других важнейших функций.

66. Организации системы Организации Объединенных Наций еще не приняли какого-либо определения понятия «планирование замещения кадров» ни на уровне отдельных организаций, ни в рамках всей системы, и ни в одной из них не осуществляется официальный процесс планирования замещения кадров. С учетом этого в обзоре рассматриваются элементы уже существующих неофициальных процессов, отвечающих концепции, предложенной секретариатом Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) в 2009 году в ответ на соответствующую рекомендацию, сформулированную ОИГ в 2007 году. В частности, в обзоре приводится оценка прогресса, достигнутого в ходе начатых в 2009 году в рамках Сети по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления КСР общесистемных обсуждений планирования замещения кадров. К сожалению, эти обсуждения были прекращены, в результате чего на межучрежденческом уровне прогресс в данном вопросе отсутствует уже более шести лет. В этой связи оратор рекомендует членам Сети в 2017 году рассмотреть возможность включения вопроса о планировании замещения кадров в качестве нового неотъемлемого элемента пересмотренных Основных положений Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), касающихся управления людскими ресурсами. Он также предлагает членам Сети по вопросам людских ресурсов возобновить диалог и обмен идеями и передовым опытом по данному вопросу в рамках Сети.

67. Сотрудники являются наиболее важным активом организаций системы Организации Объединенных Наций, и поэтому организации должны признать значимость тех, кто руководит и управляет их сотрудниками, и тех, кто выполняет важнейшие функции, затрагивающие всех сотрудников. В целях обеспечения надлежащего планирования замещения

кадров оратор предлагает использовать пять ориентиров, основанных на передовом опыте в частном и государственном секторах.

68. Директивным органам организаций системы Организации Объединенных Наций следует выполнить свою надзорную функцию и изучить причины отсутствия и/или задержки внедрения официального механизма планирования замещения кадров, в том числе с точки зрения достаточности имеющихся финансовых ресурсов; и обратиться к административным руководителям этих организаций с просьбой без дальнейшего промедления разработать к концу 2017 года официальный механизм планирования замещения кадров. Административным руководителям этих организаций следует принять конкретные меры для обеспечения того, чтобы их кадровые подразделения руководствовались ориентирами, изложенными в этом докладе, в целях обеспечения наличия в этих организациях процесса рационального планирования замещения кадров, и представить соответствующим директивным органам доклад о достигнутом прогрессе; им также следует обеспечить, чтобы эти подразделения без дальнейших задержек к концу 2017 года разработали и внедрили необходимые концептуальные положения стратегий планирования замещения кадров и сформулировали соответствующие рекомендации, касающиеся процесса планирования замещения кадров. Наконец, Генеральному секретарю как Председателю КСР следует обеспечить возобновление рассмотрения вопроса о планировании замещения кадров в качестве одного из основных пунктов повестки дня Сети по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления и тщательное рассмотрение этой проблемы в ходе будущих совещаний Сети.

69. **Г-н Херман** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания КСР по докладу ОИГ ([A/71/393/Add.1](#)), говорит, что организации системы Организации Объединенных Наций согласны с тем, что планирование замещения кадров является одним из важных элементов организационного управления, и поэтому приветствуют этот доклад, который они считают полезным и информативным. Они особо отмечают всеобъемлющий характер доклада, в котором освещаются

стратегии, политика и практика, применяемые сейчас во всей системе Организации Объединенных Наций. Организации поддерживают содержащиеся в докладе выводы, хотя и не без отдельных дополнительных замечаний. Некоторые из них отмечают, что действующие правила и положения могут замедлить процесс полноценного внедрения механизмов планирования замещения кадров, так как для этого, возможно, потребуются консультации с руководящими органами, и что это может оказаться непростой задачей в условиях значительных изменений, в частности в ходе стратегической реорганизации или корректировки приоритетов.

70. Организации поддерживают рекомендацию 2, относительно разработки и внедрения концептуальных положений стратегий планирования замещения кадров, однако отмечают, что ее выполнение практически наверняка потребует дополнительных ресурсов, особенно с учетом того, что предлагаемые сроки являются весьма сжатыми, и предлагают в качестве временной меры использовать возможности неформальной деятельности. Что касается рекомендации 3, то организации признают ценность целевых ориентиров, изложенных в докладе, однако некоторые из них считают, что, прежде чем приступить к их полноценному внедрению, необходимо тщательно проанализировать соответствующие финансовые последствия.

71. **Председатель** в соответствии с резолюцией [35/213](#) Генеральной Ассамблеи предоставляет слово представителю персонала Секретариата Организации Объединенных Наций.

72. **Г-н Ричардс** (уполномоченный представитель союзов персонала Организации Объединенных Наций), выступая от имени персонала Секретариата, фондов и программ, говорит, что союзы персонала поддерживают предложение разрешить сотрудникам категории общего обслуживания и смежных категорий претендовать на замещение должностей классов С-1, С-2 и С-3, которые не относятся к числу должностей, заполняемых по программе найма молодых специалистов. Реализация этого предложения позволит привести практику Секретариата Организации Объединенных Наций в соответствие с практикой учреждений, фондов и программ. В контексте заполнения вакансий категории специалистов сотрудники категории общего об-

служивания в настоящее время находятся в менее выгодном положении по сравнению с внешними кандидатами, поскольку они не могут претендовать на замещение этих вакансий вне зависимости от своей квалификации или опыта, а механизм соответствующего экзамена для перехода из одной категории в другую носит крайне ограничительный характер. В отличие от прошлых лет значительное число сотрудников категории общего обслуживания в настоящее время имеют степень магистра и регулярно выполняют поручения, требующие квалификации сотрудника категории специалистов.

73. Союзы персонала решительно возражают против повышения предельного размера вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников, получающих пенсионное пособие, до денежного эквивалента вознаграждения за период до 125 рабочих дней в течение календарного года на уровне, на котором соответствующее лицо находилось в момент увольнения со службы, особенно в свете данных, приведенных в отличном докладе ОИГ о планировании замещения кадров. Установленный в настоящий момент предел в размере 22 000 долл. США ограничивает практику «двойной оплаты» и позволяет минимизировать число случаев повторного приема на службу вышедших на пенсию сотрудников в ущерб интересам действующих сотрудников или возможностям найма новых сотрудников. Кроме того, одной из причин повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет было стремление сократить число случаев найма вышедших на пенсию сотрудников.

74. Союзы персонала не поддерживают предложение об отмене в миротворческих и полевых операциях обязательного шестимесячного перерыва в службе для временных сотрудников в случае получения ими срочных контрактов на замещение той же должности, на которой они находятся на временной основе, поскольку это будет способствовать расширению практики заполнения штатных должностей через временные контракты, то есть в обход существующих механизмов, и поставит в невыгодные условия внешних кандидатов. Этот момент особенно важен еще и потому, что в настоящее время вакансии объявляются только два раза в год, а не по мере того, как они образуются, и для заполнения пробелов все чаще используется механизм временных вакансий. Нельзя допускать ситуаций, когда

заполнение вакансий становится невозможными в силу того, что места заняты временными сотрудниками, которые остаются на службе по истечении временных контрактов.

75. Союзы персонала заявляют о своем решительном несогласии с предложением о включении вакантных должностей в местах службы, относящихся к категориям «В», «С», «D» и «Е», в перечень должностей, охватываемых системой управляемой мобильности. Предполагается, что в большинстве случаев мобильность осуществляется посредством замещения вакантных должностей, то есть в течение своего пребывания в должности сотрудники могут по своему выбору подавать заявления на замещение других должностей, в том числе должностей более высокого уровня. Система управляемой мобильности предполагает «горизонтальный» перевод тех сотрудников, которые все еще находятся на своей должности по истечении предельного срока пребывания в ней, на новую должность, которая может вовсе не являться для них предпочтительной, что должно стимулировать сотрудника к тому, чтобы самому заблаговременно переходить на новую должность, используя для этого открывающиеся вакансии. Реализация этого предложения затруднит для сотрудников подачу заявлений на замещение новых должностей, приведет к исчезновению возможностей для повышения по службе на местах и серьезно ограничит возможности для внешних кандидатов. В любом случае обзор системы регулируемой мобильности должен проводиться не ранее, чем через год после ее внедрения в сети ПОЛНЕТ. Союзы персонала также выражают озабоченность по поводу использования общего когнитивного тестирования, так как носители английского языка получают при этом неоправданное преимущество, а вопросы в посвященном ситуативному мышлению компоненте непонятны и ориентированы на Соединенные Штаты.

76. Союзы персонала не согласны с поправкой к правилу 9.9 Правил о персонале, в соответствии с которой компенсация за накопленный ежегодный отпуск не будет выплачиваться сотрудникам, уволенным за сексуальную эксплуатацию или сексуальные надругательства. Несмотря на то что отвратительные поступки вне работы могут служить причиной для увольнения, с правовой точки зрения у союзов персонала и некоторых представителей

руководства вызывает вопросы ситуация, когда Организация изымает у сотрудника средства из отсроченного вознаграждения, которые уже были им заработаны по контракту, в связи с деянием, не имеющим никаких финансовых последствий для Организации. Кроме того, такая мера носит произвольный характер, поскольку объем накопленного разными сотрудниками отпуска будет отличаться. Союзы персонала также не согласны с поправкой к правилу 3.6 Правил о персонале, в соответствии с которой факт нахождения на иждивении будет устанавливаться исходя из общего объема доходов супруга, включая пенсии и другие доходы, связанные с выходом на пенсию. В докладе говорится, что это изменение было рекомендовано КМГС, что не соответствует действительности.

77. Модель глобального обслуживания основана на исходной посылке о нормальном функционировании системы «Умоджа», однако, несмотря на то что на эту систему уже потрачен 1 млрд. долл. США, она пока по-прежнему работает с серьезными сбоями и некоторые коллеги продолжают месяцами ждать получения пособий и заработной платы. Продолжить изучение ее потенциальных преимуществ можно будет после того, как проблемы, связанные с работой системы «Умоджа», будут устранены. В настоящее время слишком мало данных для того, чтобы можно было сформулировать убедительные аргументы в ее пользу. Кроме того, репутация предшественника модели глобального обслуживания — Регионального центра обслуживания в Энтеббе — с точки зрения оказания услуг оставляет желать лучшего.

78. Не было приведено никаких доказательств того, что посредством гибкого использования рабочих мест в Организации Объединенных Наций удалось добиться повышения производительности. Напротив, сотрудники заявляют, что постоянные сбои и отвлекающие факторы оказывают негативное влияние на производительность, а поскольку, как отмечали некоторые делегации, на долю окладов приходится 75 процентов общих расходов, существует значительный риск того, что потери в производительности перевесят выгоды от снижения затрат на аренду помещений. Некоторые сотрудники каждый день используют одно и то же рабочее место, что доказывает бессмысленность этих чисто косметических мер, на которые у государств-членов сейчас

просят выделить 66 млн. долл. США. При такой стоимости этот проект будет выгоден лишь компании по поставке мебели, которая получит этот контракт.

79. Союзы персонала выражают озабоченность в связи с желанием Организации пересмотреть свою политику в отношении защиты лиц, сообщающих о нарушениях, сократив перечень оснований для предоставления такой защиты: защита будет предоставляться только сотрудниками, сообщившим о серьезных нарушениях Устава или иных норм, но не сотрудникам, сообщившим о незначительных нарушениях. Учитывая отсутствие ясности в вопросе о том, какие действия представляют собой серьезные нарушения, а какие — незначительные и по какой причине проводится такое различие, сотрудники, вероятно, вообще не будут сообщать о нарушениях, что компрометирует саму цель этой политики.

80. Ряд действий представителей Генерального секретаря привел к заметному охлаждению отношений между персоналом и руководством. Союзы персонала обращаются к Генеральной Ассамблее с просьбой рекомендовать Генеральному секретарю восстановить конструктивный диалог между персоналом и руководством.

81. Наконец, оратор отмечает, что Организация Объединенных Наций является одной из немногих международных организаций, которые не представляют стипендий стажерам, ставя в невыгодное положение стажеров из развивающихся стран. Программа стажировок является полезным механизмом для привлечения квалифицированных кадров, чье образование и жизненный опыт не укладываются в традиционные представления, и для содействия географическому разнообразию в Организации, и поэтому союзы персонала вновь призывают Генерального секретаря подготовить доклад по вопросу о последствиях предоставления стипендий лицам, проходящим стажировку в Организации Объединенных Наций.

Заседание закрывается в 12 ч. 55 м.