



Генеральная Ассамблея

Семьдесят вторая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
5 December 2017
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 9-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, во вторник, 31 октября 2017 года, в 10 ч 00 мин.

Председатель: г-н Томмо Монте (Камерун)

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

Содержание

Пункт 141 повестки дня: Управление людскими ресурсами

В настоящий отчет могут вноситься поправки.

Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом (dms@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/>).

17-19219 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч 05 мин.

Пункт 141 повестки дня: управление людскими ресурсами (A/72/123, A/72/129/Rev.1, A/72/209, A/72/325, A/72/325/Add.1 и A/72/558)

1. **Г-жа Лопес** (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), внося на рассмотрение доклад Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/72/123), говорит, что в этом докладе содержится демографический анализ кадрового состава Секретариата за период с 1 июля 2016 года по 31 декабря 2016 года. В ответ на представленную Генеральным секретарем на семьдесят первой сессии рекомендацию изменить отчетный период таким образом, чтобы он охватывал период с января по декабрь, а не с июля по июнь, Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам в своем предыдущем докладе по этому вопросу (A/71/557) рекомендовал Ассамблее просить Генерального секретаря отразить данные за переходный период с июля по декабрь 2016 года в докладе, который будет представлен Ассамблее на ее семьдесят второй сессии, и Генеральная Ассамблея одобрила эту рекомендацию в своей резолюции 71/263.

2. Численность персонала Секретариата в течение переходного периода сократилась на 1,2 процента, с 40 131 до 39 651, что отражает сокращение численности персонала Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии на 331 человека, 45 других структур — на 809 человек и увеличение численности персонала остальных 52 структур на 660 человек. В период с июня 2013 года по декабрь 2016 года численность персонала Секретариата сократилась на 4 процента. Доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах увеличилась с 18 до 25 процентов, а доля сотрудников на срочных контрактах уменьшилась с 78 до 67 процентов в связи с проведением двух кампаний по предоставлению непрерывных контрактов. Доля сотрудниц-женщин выросла с 33,9 до 35,1 процента, средний возраст персонала увеличился с 43,4 до 44,8 лет, а что касается государств-членов с численностью их граждан на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желаемой квоты (включая ее верхнюю и нижнюю границы), то их число сократилось с 125 до 102. Демографические данные по персоналу представлялись на ежегодной и совокупной основе в докладах Генерального секретаря о составе Секретариата (за исключением нынешнего доклада, охватывающего переходный период), однако они также ежемесячно распространя-

лись для сведения сотрудников с помощью онлайн-овой системы представления отчетности «HR Insight».

3. Внося на рассмотрение доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям и Правилам о персонале (A/72/129/Rev.1), оратор говорит, что в своей резолюции 70/244 Генеральная Ассамблея постановила изменить пакет вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и возраст обязательного увольнения сотрудников. В докладе представлены поправки, которые необходимо внести организациям общей системы Организации Объединенных Наций для введения в действие положения о возрасте обязательного увольнения в 65 лет для сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года, и пересмотренной системы субсидирования образования. Другие поправки предлагаются для внесения ясности или в порядке пересмотра положений с учетом имеющегося на сегодняшний день передового опыта и правовой практики. Генеральный секретарь предлагает изменить положение 9.2 Положений о персонале, в котором устанавливается возраст обязательного выхода в отставку, и добавить новое правило 13.13 с целью отразить приобретенное право сотрудников выходить на пенсию в обычном пенсионном возрасте 60 или 62 лет, как это определено в Положениях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. В соответствии с резолюцией 70/244 Генеральной Ассамблеи предлагаемое изменение будет введено в действие с 1 января 2018 года.

4. Допустимые расходы в рамках пересмотренной системы субсидирования образования будут возмещаться на основе семиступенчатой скользящей шкалы, которая заменит нынешнюю единую ставку в размере 75 процентов. В отличие от нынешней системы, основанной на 15 валютных/страновых зонах, для всех стран будет введена одна и та же максимальная сумма, исчисляемая в долларах США. Допустимые расходы будут включать плату за обучение, плату за обучение родному языку и сборы, связанные с зачислением на учебу. Сборы на капитальное развитие должны покрываться вне рамок системы субсидирования образования. Субсидия будет выплачивается вплоть до конца учебного года, в котором ребенок завершает четырехлетний курс обучения в высшем учебном заведении или получает диплом о высшем образовании первой ступени, при этом верхний возрастной предел составляет 25 лет. Материальная помощь на оплату расходов на пенсию в виде единовременной выплаты в размере 5000 долл. США, независимо от глобальной скользя-

щей шкалы, будет предоставляться сотрудникам, которые работают в местах службы, отнесенных по степени трудности условий к категориям от «А» до «Е» или, в исключительных случаях, «Н», дети которых обучаются в начальных и средних школах-интернатах за пределами места службы родителей. Стоимость проезда к месту учебы и обратно будет возмещаться только тем сотрудникам, которым оплачиваются расходы на пансион. Сотрудникам, работающим в установленных местах службы, более не будут выплачиваться дополнительные надбавки на покрытие расходов на пансион и проезд к месту учебы и обратно. Эти изменения отражены в предлагаемых поправках к Положениям и Правилам о персонале и будут введены в действие с текущего на 1 января 2018 года учебного года.

5. Другие предлагаемые поправки предусматривают уточнение относительно того, что в соответствии с политикой Организации правила 4.14 и 4.16 Правил о персонале применяются только к конкурсным экзаменам на должности сотрудников категории специалистов. В правило 10.4 предлагается внести поправку с целью уточнить, в какой момент сотрудник может быть отправлен в административный отпуск, и включить ссылки на заявления о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах как на конкретный случай, когда сотрудник может быть отправлен в административный отпуск без сохранения содержания. Что касается правила 11.5, то крайний срок подачи апелляции на решение Трибунала по спорам будет приведен в соответствие с крайним сроком, установленным в статуте Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Что касается статьи 2.3 Добавления D, то в ней будет предусмотрен охват страхованием также и сотрудников, выполняющих свои служебные обязанности из разрешенного места за пределами помещений Организации Объединенных Наций в рамках практики, известной как «выполнение работы на расстоянии с помощью средств телекоммуникаций» или «телеработа».

6. Внося на рассмотрение доклад Генерального секретаря о практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2016 года по 30 июня 2017 года (A/72/209), оратор говорит, что этот доклад содержит обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов; краткое изложение дел, в связи с которыми были применены дисциплинарные меры; и статистическую информацию о делах, принятых к производству Управлением людских ресурсов, завершенных делах, а

также решениях по завершенным делам. Доклад содержит также информацию о результатах апелляций на решения о принятии дисциплинарных мер, поданных с момента создания в 2009 году Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и Апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций, а также информацию о доказанных случаях совершения проступков и установленных фактах преступного поведения, о которых Организация проинформировала государства-члены. В продолжение практики, установленной Генеральным секретарем в его десятом докладе по данному вопросу, в настоящем докладе представлены пояснения относительно соображений, которыми руководствовался Генеральный секретарь при принятии решения о том, какие меры следует принимать. Это представляет собой деликатную задачу ввиду того, что предоставление такой информации не должно нарушать право сотрудников на конфиденциальность. Хотя равное обращение и последовательность имеют важное значение, решение о том, какие меры следует применить, в каждом конкретном случае принималось с учетом фактов и обстоятельств дела.

7. **Г-н Руис Массье** (председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение соответствующий доклад Консультативного комитета (A/72/558), говорит, что в отношении состава Секретариата Консультативный комитет напоминает о своих предыдущих рекомендациях относительно повышения качества приводимых в докладе аналитических выкладок и о необходимости уяснения коренных причин формирования тенденций для разработки мер по исправлению положения и совершенствованию методов работы. Консультативный комитет повторяет свои рекомендации в отношении необходимости активизации усилий по решению наметившейся с 2013 года проблемы увеличения числа государств-членов, относящихся к категориям непредставленных и недостаточно представленных. Не было достигнуто никакого прогресса в урегулировании проблем роста числа назначений на старшие руководящие должности и непропорционально большой доли должностей старшего уровня в Секретариате, вызывающих обеспокоенность Генеральной Ассамблеи, и Консультативный комитет обеспокоен увеличением числа должностей высокого уровня и вызванной этим фрагментацией руководящих функций.

8. Принятие административной инструкции по расследованиям и дисциплинарному производству, которая по-прежнему находится в стадии внутреннего обзора, должно рассматриваться как дело пер-

востепенной важности. Что касается поправок к Положениям и Правилам о персонале, то необходимо внести большую ясность в предлагаемые поправки к правилу 10.4(a), касающемуся административных отпусков.

9. **Председатель** обращает внимание Комитета на записку Генерального секретаря, которой он препровождает доклад Объединенной инспекционной группы об управлении знаниями в системе Организации Объединенных Наций (A/72/325); замечания Генерального секретаря и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по этому докладу (A/72/325/Add.1); и распространенные среди членов Комитета письменные заявления Объединенной инспекционной группы и Координационного совета руководителей.

10. Действуя на основании резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи, Председатель предлагает представителю персонала Секретариата Организации Объединенных Наций выступить с заявлением.

11. **Г-н Ричардс** (уполномоченный представитель союзов персонала Организации Объединенных Наций), выступая от имени персонала Секретариата, фондов и программ, говорит, что союзы персонала поддерживают предложение привести Положения и Правила о персонале в соответствие с принятым Генеральной Ассамблеей решением предоставить сотрудникам, занимающим должности на момент 1 января 2018 года, право работать до достижения возраста в 65 лет. Что касается решения о пересмотре политики в области мобильности, то в результате предыдущей кампании по обеспечению регулируемой мобильности, осуществленной в июле 2016 года, было переведено лишь 22 из 241 заинтересованного в этом сотрудника, несмотря на то, что для проведения этой кампании было выделено значительное количество персонала.

12. Союзы персонала испытывают беспокойство по поводу предлагаемой модели глобального обслуживания. Секретариат имеет несколько центров административного обслуживания, различающихся по уровню цен и качества и предоставляющих широкий спектр услуг, способных удовлетворять различные потребности клиентов. Внедрение за год этого системы «Умджа» способствовало повышению прозрачности ценообразования, сокращению затрат и повышению эффективности административного обслуживания. Однако использование предлагаемой модели может привести к устранению конкуренции между центрами обслуживания и замене существующей системы монопольным поставщиком услуг, у которого не будет стимулов для снижения

издержек, повышения стандартов обслуживания или внедрения новых подходов. Это увеличит расстояние между клиентами и поставщиками услуг, затруднит предоставление клиентам обслуживания на их родном языке и понизит оперативность предоставления услуг, их качество и степень удовлетворенности ими.

13. Союзы персонала уже давно ратуют за создание характеризующейся многообразием и свободной от сексуальных домогательств рабочей среды, в которой женщины не находились бы в уязвимом положении. В своей общесистемной стратегии обеспечения гендерного равенства Генеральный секретарь отметил, что проблему более высокого по сравнению с мужчинами числа женщин, покидающих службу в середине карьеры, можно решить только путем улучшения финансирования услуг по уходу за детьми; введения более продолжительных отпусков по уходу за ребенком, которыми могли бы воспользоваться оба родителя; а также посредством информационно-разъяснительной работы и обучения навыкам инициативности. Необходимо обновить политику, направленную на предотвращение сексуальных домогательств, и издать административную инструкцию по расследованиям и дисциплинарному производству, консультации по которой были завершены в предыдущем году. Целевые показатели и сроки достижения гендерного равенства должны быть реалистичными, и при их разработке следует учитывать текущую демографическую ситуацию, сокращение количества должностей, прогнозируемую долю сотрудников, ежегодно выходящих на пенсию, в размере 0,5 процента, тот факт, что женщины чаще, чем мужчины, покидают Организацию в середине карьеры, то, что средний возраст поступления на службу составляет 41 год, и необходимость обеспечения географического разнообразия и возможностей продвижения по службе.

14. При анализе предлагаемых бюджетов на двухгодичный период 2018–2019 годов с точки зрения поощрения омоложения штата и контроля за издержками Комитету следует учитывать беспокойство, которую испытывают союзы персонала в связи с установившейся долгосрочной тенденцией сокращения числа младших должностей при одновременном увеличении числа должностей руководящего уровня.

15. В своей резолюции 65/247 Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря рассмотреть возможность предоставления пятилетних срочных контрактов сотрудникам, отработавшим пять лет по непрерывным контрактам и имеющим хорошую служебную аттестацию, но оказавшимся за пределами

пула должностей, в целях обеспечения долгосрочного кадрового планирования. Однако некоторое количество структур, включая Управление служб внутреннего надзора, Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности, Экономическую и социальную комиссию для Азии и Тихого океана, Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии и Департамент по вопросам управления, этого не сделали. Это привело к формированию двухуровневой системы, созданию дополнительной административной нагрузки и лишению эффективно работающих сотрудников среднесрочной определенности. Следует настоятельно призвать Генерального секретаря в соответствующих случаях предоставлять сотрудникам пятилетние контракты.

16. **Г-жа Перейра Сотомайор** (Эквадор), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Организация Объединенных Наций осуществляет координацию глобальных усилий по решению целого ряда проблем и что, поскольку она ориентирована на нужды и интересы людей, вклад ее сотрудников, которые нередко рискуют своими жизнями ради выполнения поставленных ею задач, имеет исключительно важное значение для достижения целей, закрепленных в Уставе. Для сотрудников Организации Объединенных Наций необходимо создать гибкую и динамичную рабочую среду, характеризующуюся многообразием, мотивировать их и предоставлять им надлежащую компенсацию за их труд на службе всему миру. Группа высоко оценивает самоотверженность этих сотрудников и принесенные ими жертвы и придает большое значение управлению людскими ресурсами.

17. Учитывая то, что 18 государств-членов совсем не представлены в Секретариате, а 44 представлены недостаточно, Группа обеспокоена тем, что гражданам государств, представленных сверх квоты, получили 31 назначение на должности, подлежащие географическому распределению, — т.е. больше, чем лица, относящиеся к какой-либо другой категории. Это отражает тенденцию, продолжающуюся с 2013 года на фоне роста числа непредставленных и недостаточно представленных государств. В соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций сотрудники должны набираться на как можно более широкой географической основе, и в 1960 году для оценки прогресса на пути к достижению этой цели была создана система желательных квот. Доля сотрудников-женщин увеличилась до 35,1 процента, однако доля женщин на руководящих должностях составляет менее 50 процентов. Группа хотела бы

получить информацию о том, сколько женщин на руководящих должностях являются представителями развивающихся стран.

18. Динамичная структура штатного расписания связана со стратегией «омоложения» Организации, однако средний возраст сотрудников Секретариата увеличился до 44,8 года. Для укрепления потенциала и передачи институциональных знаний покидающих Организацию сотрудников следующему поколению следует нанимать большее число молодых сотрудников. Генеральному секретарю следует отчитываться перед Генеральной Ассамблеей о его усилиях по решению таких проблем, как непропорционально большое число должностей высокого уровня в Секретариате и тенденция к повышению класса должностей, а также очевидное нежелание Организации нанимать или удерживать молодых специалистов.

19. В своем докладе по дисциплинарным вопросам (A/72/209) Генеральный секретарь утверждает, что оперативность реагирования подразделений по проведению расследований повысилась, как и качество докладов о расследованиях. Однако вместо того, чтобы представить общий обзор всех дел, связанных с обвинениями в сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, он упомянул только дела, касающиеся гражданского персонала, привлеченного к дисциплинарной ответственности в течение отчетного периода. Для того чтобы прояснить ситуацию с рядом представленных дел, ему следует предоставить ссылки на другие подготовленные в рамках системы Организации Объединенных Наций доклады, касающиеся такого рода эксплуатации и надругательств. Группа будет прикладывать усилия к тому, чтобы установить ответственность за задержки с окончательной доработкой административной инструкции по расследованиям и дисциплинарному производству.

20. Группа хотела бы получить дополнительную информацию относительно того, были ли выполнены предыдущие рекомендации в отношении срока, необходимого для заполнения вакантных должностей, поскольку целевой показатель, составляющий 120 дней, был превышен до 163 в 2015 году и до 202 дней в 2016 году, а также информацию о причинах превышения целевого показателя.

21. Правила о персонале должны отражать масштабы и последствия решений, принятых Генеральной Ассамблеей, и соответствующие данные необходимо отразить в предлагаемых поправках к Положениям, представленных на рассмотрение Ассамблеи. В своих докладах Генеральный секретарь стремился создать подробную статистическую картину, однако

приведенный им анализ тенденций, последствий для политики и корректирующих мер, которые необходимо принять, трудно назвать всесторонним. Чтобы устранить недоверие между Секретариатом и государствами-членами, необходимо решить системные проблемы в области управления людскими ресурсами.

22. **Г-н Ван** (Сингапур), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что людские ресурсы являются главным достоянием Организации. Развитие талантов имеет огромное значение для преуспевания любой страны или учреждения, и Генеральному секретарю следует уделять развитию людских ресурсов то внимание, которого оно заслуживает. Организация Объединенных Наций функционирует в сложной и нестабильной глобальной обстановке, и наличие динамичного и мотивированного персонала имеет решающее значение для обеспечения того, чтобы она могла решать стоящие перед ней задачи. Группа отмечает усилия Генерального секретаря по реформированию системы руководства и управления людскими ресурсами.

23. Хотя высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности имеет важнейшее значение при найме и оценке эффективности работы международных гражданских служащих, кадровый состав должен отражать международный характер Организации и ее приверженность многообразию, что достигается более сбалансированной гендерной и географической представленностью. Несмотря на усилия Управления людских ресурсов, распределение должностей в Секретариате было неравномерным в гендерном и географическом отношениях, особенно на уровне руководства. Приверженность Генерального секретаря достижению гендерного паритета достойна восхищения, но этого нельзя добиваться в ущерб географической представленности. В своем докладе о составе Секретариата (A/72/123) Генеральный секретарь сообщает, что доля сотрудников из государств Азиатско-Тихоокеанского региона увеличилась с 19,1 процента в 2015 году до 19,6 процента в 2016 году, но что эти 55 государств недостаточно представлены в Секретариате, поскольку на них приходится 28,5 процента членского состава Организации Объединенных Наций. В своих предыдущих резолюциях об управлении людскими ресурсами Генеральная Ассамблея призвала Генерального секретаря обеспечить как можно более широкую географическую представленность персонала в рамках всего Секретариата. В связи с этим Генеральному секретарю следует обеспечить справедливое рассмотрение кандидатур

граждан недостаточно представленных стран, в особенности развивающихся, при заполнении каждой вакансии, открывающейся в Организации Объединенных Наций, в соответствии с резолюцией 71/263 Ассамблеи.

24. Генеральному секретарю следует ввести более совершенную систему управления служебной деятельностью в рамках всей Организации, в частности на управленческом и руководящем уровнях. Вносимые изменения следует постоянно анализировать на предмет оценки их воздействия и в целях обеспечения того, чтобы системы оставались прозрачными, надежными и справедливыми. Группа приветствует заявленное Генеральным секретарем в его предложениях о реформах намерение приступить к осуществлению «круговых» обзоров на уровне заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря. В своем докладе об управлении знаниями в системе Организации Объединенных Наций (A/72/325) Объединенная инспекционная группа призывает сделать управление знаниями стратегическим приоритетом во всех организациях системы Организации Объединенных Наций. Организация Объединенных Наций сможет стать структурой, восприимчивой к новой информации и способной адаптироваться и изменяться, только в том случае, если ее основным активом будут признаны знания. Генеральному секретарю следует сотрудничать с организациями системы Организации Объединенных Наций в разработке политики в области управления знаниями, которая соответствовала бы мандатам и целям этих организаций, способствуя тем самым достижению общей цели — созданию более скоординированной и комплексной системы.

25. В своем докладе о практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/72/209) Генеральный секретарь упомянул о 123 совершенных сотрудниками проступках, в том числе злоупотреблениях полномочиями, сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, хищении и незаконном присвоении средств. Генеральному секретарю следует своевременно рассматривать такие случаи, принимать надлежащие меры в отношении тех, чья вина была доказана, и поощрять высокие стандарты добросовестности и персональной ответственности в целях формирования культуры соблюдения норм этики.

26. **Г-н Бурити** (Ангола), выступая от имени Группы африканских государств, отмечает, что доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/72/123) охватывает шестимесячный переходный период с 1 июля по 31 декабря 2016 года. Группа с нетерпением ожидает представления на семьдесят

третьей сессии Генеральной Ассамблеи доклада Генерального секретаря за период с 1 января по 31 декабря 2017 года, в котором Ассамблее должен быть представлен более подробный анализ тенденций и причин их возникновения, о чем она просила в своей резолюции 71/263.

27. Группа придает первостепенное значение обеспечению справедливой географической представленности в Секретариате и выражает обеспокоенность в связи с тем, что число государств-членов, показатель представленности которых находится в пределах желательной квоты, сократилось на 18 процентов, со 125 до 102, и что на должности, подлежащие географическому распределению, было назначено больше сотрудников из стран, представленных сверх квоты, чем из любой другой категории. Группа хотела бы узнать, почему, несмотря на призывы Генеральной Ассамблеи к Секретариату привлекать персонал на как можно более широкой географической основе, сложилась такая ситуация, а также получить информацию о прогрессе в осуществлении решения Генеральной Ассамблеи, касающегося использования системы желательных квот в целях улучшения географической представленности. Было бы весьма полезно получить первоначальный анализ, касающийся включения в доклад двух новых таблиц, содержащих данные о численности всех сотрудников Секретариата в разбивке по региональным группам и географическим регионам.

28. Группа выражает обеспокоенность в связи с ростом числа должностей высокого уровня, мешающим достижению поставленной Организацией цели стать более гибкой и ориентированной на деятельность на местах. Она просит разъяснить причины задержки с введением в действие утвержденного Генеральной Ассамблеей 120-дневного целевого показателя для срока заполнения должностей и отсутствия усилий по омоложению Организации.

29. В подготовленном им докладе о своей практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/72/209) Генеральный секретарь представил общий обзор принятых в таких случаях мер. Однако ему следует приложить больше усилий для рассмотрения заявлений о сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательствах, как к этому призывает Консультативный комитет. Группа хотела бы получить дополнительную информацию о том, что удалось сделать для обеспечения того, чтобы критериями разрешения дел были оперативность и качество.

30. Группа хотела бы получить дополнительную информацию о предлагаемых поправках к Положениям и Правилам о персонале (A/72/129/Rev.1), которые должны отражать решения Генеральной Ассамблеи и административных трибуналов. Группа внимательно изучит предложения, касающиеся возраста выхода в отставку и заявлений о случаях сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств.

31. **Г-н Де Претер** (наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов Албании, бывшей югославской Республики Македония, Сербии, Турции и Черногории; Боснии и Герцеговины — страны, находящейся в процессе стабилизации и ассоциации; и, кроме того, Армении, Грузии, Лихтенштейна, Республики Молдова и Украины, говорит, что в свете принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 71/263 об управлении людскими ресурсами его делегация с нетерпением ожидает обсуждения соответствующей стратегии управления, которая будет представлена Генеральным секретарем на семьдесят третьей сессии. Персонал Организации Объединенных Наций является ключевым инструментом выполнения мандатов, и Организация должна иметь возможность привлекать сотрудников, отвечающих самым высоким требованиям к работоспособности, компетентности и добросовестности, как это предписывает Устав. Действия сотрудников должны отражать ценности Организации, а организационная культура должна обеспечивать им возможность в полной мере реализовать свой потенциал. Делегация оратора приветствует предложение, содержащееся в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Изменение парадигмы управления в Организации Объединенных Наций: обеспечение лучшего будущего для всех» (A/72/492), направленное на совершенствование стратегии управления людскими ресурсами и ее переориентацию на работу на местах. Она приветствует предложения о введении упрощенной политики и процедур в области управления людскими ресурсами, совершенствовании кадрового планирования и обеспечении более гибкого развертывания, внедрении более быстрых процедур набора персонала, повышении его мобильности и совершенствовании организации служебной деятельности. Оптимизация численности персонала Секретариата должна стать одной из первоочередных задач. Хотя Генеральный секретарь взял на себя обязательство по обеспечению гендерного паритета на старших руководящих должностях, для устранения гендерного дисбаланса, особенно на уровне старшего руководства и в полевых миссиях, необходимо принять неотложные общесистемные меры.

Делегация оратора будет рада получить от Генерального секретаря любые предложения, однако Комитету следует сосредоточить свое внимание на вопросах, которые необходимо решить в конкретные сроки, а также на выполнении неотложных задач, и в этой связи завершить рассмотрение данного пункта повестки дня как можно скорее, чтобы у Генерального секретаря была возможность подготовить свои предложения.

32. **Г-н Аляхья** (Кувейт) говорит, что его делегация поддерживает инициативы Генерального секретаря по проведению реформ в области развития, мира и безопасности и управления. Кувейт, подписавший в сентябре 2017 года политическую декларацию о реформировании Организации Объединенных Наций, будет сотрудничать с Секретариатом в деле осуществления реформ в целях обеспечения транспарентности. Кувейт придает большое значение инвестициям в людские ресурсы, которые являются важнейшим движущим фактором прогресса и должны использоваться для повышения эффективности деятельности Организации, особенно в контексте проводимых Генеральным секретарем реформ.

33. Цели в области устойчивого развития должны быть достигнуты. Некоторые из этих целей касаются образования, инноваций и роста, и Организации следует использовать их в качестве ориентиров для собственного развития. Для того чтобы государства смогли осуществить эти цели, необходимо повышать профессиональный уровень сотрудников Организации Объединенных Наций, в частности в отделениях за пределами Центральные учреждений.

34. Из доклада Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала ([A/72/123](#)) явствует, что до конца 2016 года Организация Объединенных Наций не приняла ни одного молодого кувейтца на работу по итогам конкурсных экзаменов. Этот вопрос представляет большой интерес для Кувейта, и оратор надеется на то, что в будущем граждане его страны будут представлены среди сотрудников Организации. Молодым кувейтцам следует оказывать поддержку и готовить их к работе в Организации Объединенных Наций с перспективой зачисления в штат после подтверждения их компетентности путем успешного прохождения программы трудоустройства для молодых специалистов. С того момента, как в 2012 году страна оратора присоединилась к этой программе, в ней приняли участие 30 молодых кувейтцев, мужчин и женщин. Кувейт высоко оценивает достижения Организации в деле поощрения гендерного равенства в Секретариате, особенно на

уровне старшего руководства. Делегация оратора желает Генеральному секретарю всяческих успехов в осуществлении его инициатив по проведению реформ и надеется на достижение справедливой географической представленности государств-членов на всех уровнях и во всех подразделениях Организации Объединенных Наций.

35. **Г-жа Норман Шалей** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что Организация Объединенных Наций играет важную роль первопроходца, прокладывающего путь для построения более справедливого и безопасного мира, и что преданно служащие ей люди, мужчины и женщины, являются самым ценным ее достоянием. Эффективное управление людскими ресурсами имеет огромное значение, и за прошедшие годы государства-члены одобрили целый ряд инициатив, направленных на повышение качества работы персонала и на набор, развитие потенциала и удержание показывающих высокие результаты сотрудников, как того требует Устав. В ожидании внесения на рассмотрение доклада Генерального секретаря о реформе системы управления, который будет представлен на текущей сессии, и обновленных основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, которые будут представлены на семьдесят третьей сессии, Комитету следует сосредоточить внимание на обеспечении того, чтобы Организация Объединенных Наций была по возможности максимально эффективной, действенной и гибкой.

36. Организации следует ускорить процесс набора персонала, чтобы она продолжала оставаться реальным вариантом трудоустройства для талантливых кандидатов. Для поощрения сотрудников, показавших выдающиеся результаты, и, наоборот, для принятия мер в связи с неудовлетворительной работой очень важно обеспечить наличие сильного руководства, облеченного надлежащими полномочиями руководства. Следует увеличить число сотрудников-женщин и решить проблему недостаточной представленности некоторых стран, включая Соединенные Штаты. Руководству Организации Объединенных Наций следует постоянно критически оценивать ресурсы, которыми оно располагает, чтобы обеспечить их оптимальное распределение с точки зрения выполнения мандатов и тем самым поддерживать эффективность Организации.

37. **Г-н Фукуда** (Япония) говорит, что многообразие является определяющей чертой Организации Объединенных Наций и что этнокультурное разнообразие кадрового состава является ее преимуществом. Делегация оратора приветствует предложен-

ную Генеральным секретарем общесистемную стратегию обеспечения гендерного равенства, направленную на преобразование институциональной культуры таким образом, чтобы обеспечить персоналу возможность полностью реализовать свой потенциал. Генеральному секретарю следует сделать достижение такого равенства одной из неотложных приоритетных задач. Делегация оратора обеспокоена наметившимся с 2013 года увеличением среднего возраста сотрудников, а также тем, что под сокращение штата попадают прежде всего должности младшего уровня. Ввиду того, что к январю 2018 года будет введен новый возраст обязательного увольнения, Генеральному секретарю в целях омоложения Секретариата следует обеспечить приток молодых сотрудников из различных географических регионов и обеспечить им возможности роста и развития. Управление людскими ресурсами имеет исключительно важное значение для осуществления реформ, предложенных Генеральным секретарем, и его приверженность крайне важна для построения современной организации и формирования глобального трудового коллектива. Проблемы в области управления людскими ресурсами необходимо решать в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций. Делегация оратора с нетерпением ожидает представления на семьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи обновленных основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, в частности шагов по набору большего числа сотрудников из недостаточно представленных государств-членов.

38. **Г-н Гохар** (Пакистан) говорит, что людские ресурсы являются опорой любой организации и что Пакистан придает первостепенное значение динамичности кадрового состава Организации Объединенных Наций. Комплексное кадровое планирование очень важно для управления людскими ресурсами, и для формирования независимой международной гражданской службы необходимы самые высокие стандарты эффективности, добросовестности и подотчетности. Осуществление реформ в области управления людскими ресурсами позволит повысить подотчетность и эффективность работы Организации. Делегация оратора приветствует усилия Генерального секретаря и Управления людских ресурсов, направленные на обеспечение последовательности при осуществлении реформ, эффект от которых необходимо оценивать с целью их доработки.

39. В своем докладе о составе Секретариата (A/72/123) Генеральный секретарь представил подробные статистические данные, однако приведен-

ный им анализ тенденций и причин их возникновения не был всесторонним. Многообразие имеет большое значение для осуществления принципа многосторонности, однако с 2013 года на должности, подлежащие географическому распределению, было назначено больше сотрудников из представленных сверх квоты стран, чем из любой другой категории. На службу в Секретариате следует привлекать больше граждан из непредставленных и недостаточно представленных государств-членов, особенно из развивающихся стран. Принцип справедливой географической представленности закреплен в Уставе, и для обеспечения адекватного представительства всех стран была создана система желательных квот. Изначально при определении желательных квот принимался во внимание только один фактор — взносы государств-членов в регулярный бюджет, пока в 1962 году не начали учитывать также факторы членского состава и численности населения. С тех пор произошло много изменений, однако неравномерная представленность государств-членов в Секретариате по-прежнему сохраняется. Комитету следует приложить усилия для того, чтобы сократить масштабы таких диспропорций. При проведении любого пересмотра системы желательных квот необходимо учитывать и вклад в деятельность по поддержанию мира.

Заседание закрывается в 11 ч 30 мин.