

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Генеральная
Ассамблея



ПЯТЬДЕСЯТ ТРЕТЬЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
22-е заседание,
состоявшееся в понедельник,
9 ноября 1998 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 22-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АБЕЛЯН (Армения)

затем: г-жа БРЕННЕН-ХЕЙЛОК (заместитель Председателя) (Багамские Острова)

затем: г-н АБЕЛЯН (Председатель) (Армения)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого Комитета.

Distr. GENERAL
A/C.5/53/SR.22
8 January 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 15 ч. 00 м.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/52/814; A/C.5/52/2; A/53/266, 327, 342, 375 и Corr.1, 385, 414, 501, 502, 526 и 548; A/C.5/53/L.3)

1. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами) говорит, что, представляя на 14-м заседании Комитета свой доклад по реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414), Генеральный секретарь подчеркнул, что реформа управления людскими ресурсами является процессом, в рамках которого Секретариату следует тщательно изучить имеющиеся варианты, прежде чем начать двигаться вперед, а затем ему следует извлекать уроки из накапливаемого опыта. Это не означает, что после того, как учтены все факторы, Управление людских ресурсов будет затягивать принятие решения. Однако некоторые практические подходы, которые срабатывают в других организациях, может потребоваться адаптировать с учетом специфики Организации Объединенных Наций. Поэтому изменения не будут вноситься до тех пор, пока соответствующие вопросы не будут обсуждены со всеми заинтересованными сторонами.

2. Генеральный секретарь постоянно подчеркивает, что важнейшим достоянием Организации являются ее сотрудники. Чтобы это достояние росло, он в соответствии со стратегией, утвержденной Генеральной Ассамблеей в 1994 году, приступил к программе реформ, собрав вместе специалистов области управления людскими ресурсами со всего мира и поддержав усилия сформированных рабочих групп. Он неоднократно встречался с руководителями старшего звена для обсуждения вопросов управления людскими ресурсами, обращая их внимание и внимание УЛР на те вопросы, которые его в первую очередь интересуют. Он также начал информационную кампанию, для того чтобы охватить персонал во всех точках. Генеральный секретарь, безусловно, возглавляет усилия по реформе.

3. В течение прошедшего года были приняты определенные меры, и улучшения уже заметны. Подул ветер перемен, и как сотрудники, так и руководители это заметили. Генеральный секретарь разъяснил Комитету некоторые моменты, которые не имеют отношения к реформе. Она хотела бы отметить те моменты, которые относятся к реформе. Речь идет о создании давно планировавшейся базы данных по профессиональной квалификации персонала и упорядочении правил и процедур: в документе A/53/502 перечислен ряд поправок к Правилам о персонале, и несколько административных инструкций в настоящее время обсуждается и будет вскоре издано. Речь также идет об устранении дублирования деятельности между УЛР и другими департаментами и управлениями и открытом для участия процессе определения основных организационных и управленческих профессиональных навыков. Речь также идет о созданных программах повышения квалификации персонала и о тех изменениях, которые внесены в систему набора кадров с целью устранения ненужных этапов. Речь идет о программе регулируемой ротации младших сотрудников категории специалистов с целью создания возможностей для мобильности персонала и развития карьеры. И наконец, речь идет о создании системы подотчетности, охватывающей весь персонал, включая упрощенную систему служебной аттестации и ответственность руководителей за отстаивание своих административных решений в апелляционных органах.

4. Некоторые из этих инициатив обсуждались ранее, однако в настоящее время они уже реализуются. УЛР распространило проекты административных инструкций с поправками к нынешним процедурам набора и расстановки кадров и продолжает свой диалог с административными канцеляриями с целью прекращения участия УЛР в процессах, где такое участие не дает ощутимой отдачи. Однако, как неоднократно подчеркивалось, для осуществления

/...

реформ потребуется от трех до пяти лет. Утвержденная Генеральной Ассамблеей стратегия заложила весьма прочную основу, однако в настоящее время она пересматривается: некоторые элементы закрепляются, а другие пересматриваются.

5. Культура управления в Организации может измениться лишь благодаря дальнейшим инвестициям в профессиональную подготовку и обучение. Генеральный секретарь проводит такую политику в области развития карьеры, согласно которой ответственность за служебный рост совместно несут Организация, ее руководители и сами сотрудники. Для расширения возможностей в области развития карьеры необходимы дополнительные ресурсы. В этой связи УЛР рассчитывает на поддержку Комитета.

6. Решающее значение имеет поддержание контактов со всеми участниками процесса реформ, и ее Управление выступило с инициативой обсуждения вопросов управления людскими ресурсами с сотрудниками всех уровней. Созданные под эгидой Целевой группы Генерального секретаря по реформе управления людскими ресурсами пять рабочих групп из сотрудников различных департаментов и управлений продолжают заниматься изучением пяти основных областей управления людскими ресурсами. Консультативный комитет по взаимоотношениям между персоналом и администрацией встретился в Бангкоке в июне месяце для обсуждения реформы управления людскими ресурсами, в том числе вопросов, которые затем рассматривались рабочими группами. До этого совещания было проведено собрание представителей персонала и администрации в Нью-Йорке для обсуждения направлений развития и целей координации действий между персоналом и администрацией в свете инициатив Генерального секретаря в области реформы. В рамках Секретариата был также проведен ряд совещаний, в том числе беспрецедентное совещание всех руководителей уровня Д-1 и выше, созванное заместителем Генерального секретаря по вопросам управления для обсуждения реформы в области управления людскими ресурсами. Две недели тому назад Генеральный секретарь, первый заместитель Генерального секретаря и многие представители старшего руководства встретились с сотрудниками для обсуждения вопросов управления людскими ресурсами. Кроме того, в ближайшее время в рамках внутренней электронной сети Организации Объединенных Наций начнет действовать кибернетический форум, что даст персоналу возможность высказывать свои мнения по вопросам управления людскими ресурсами и получать ответы. Больше предстоит сделать для сотрудников, работающих за пределами Центральных учреждений. В течение года она встречалась с персоналом в Женеве, Вене и Бангкоке, посетила одну из миссий по поддержанию мира и приняла участие в видеоконференции в Найроби. Этот диалог должен продолжаться.

7. Не вызывает сомнений приверженность руководящего звена Организации реформированию управления людскими ресурсами. В частности, необходимо сократить сроки набора и улучшить процесс выявления необходимых навыков и отбора кандидатов; продолжать заниматься упрощением правил и процессов; расширять возможности в области развития карьеры; и создавать в Организации Объединенных Наций такие условия службы, которые позволяют привлекать и удерживать персонал самой высокой квалификации.

8. Доклад Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами (A/53/342) был представлен в ответ на просьбы, содержащиеся в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи. Стратегия в области управления людскими ресурсами не может осуществляться изолированно. Именно поэтому Генеральный секретарь создал Целевую группу, доклад которой будет вскоре представлен. Некоторые из ее рекомендаций потребуют дальнейшего изучения, прежде чем они будут представлены Генеральной Ассамблее, однако Генеральный секретарь попросил ее ознакомить членов Комитета с основными моментами доклада.

9. В докладе Целевой группы содержится всеобъемлющий обзор вопросов подотчетности как персонала, так и руководителей, и в этой связи подчеркивается, что ответственность за

выполнение полномочий и установление подотчетности является персональной. Делегирование полномочий в области управления людскими ресурсами регулируется административной инструкцией ST/AI/234/Rev.1. В докладе Генерального секретаря делается следующий шаг и излагается программа оценки работы руководителей. Основой системы подотчетности в любой организации является система служебной аттестации. Подробная информация об организации служебной деятельности в Организации Объединенных Наций содержится в докладе Генерального секретаря по данному вопросу (A/53/266).

10. Секретариат принял ряд мер по созданию "механизма" подотчетности. Во всех подразделениях Секретариата введена система служебной аттестации и в докладе об управлении людскими ресурсами (A/53/342) обсуждается вопрос о создании группы по управленческой проверке. Такая группа будет готовить "рапортчики" по каждому департаменту и управлению и выносить рекомендации Генеральному секретарю в отношении конкретных проблем в области управления. Она также может рассматривать случаи явных служебных упущений или некомпетентности. Секретариат также принимает меры по реализации экспериментальной программы, в рамках которой руководители, а не УЛР будут отвечать за отстаивание своих решений в случае апелляций сотрудников. Подобные механизмы подотчетности отвечают высказанной государствами-членами заинтересованности в установлении всеобъемлющих и более четких систем ответственности и подотчетности.

11. В докладе Целевой группы также описывается работа по упорядочению кадровых правил и процедур, в том числе Правил о персонале; более подробная информация по данному вопросу содержится в докладе о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414). Целевая группа останавливается на том, как Секретариат выполнил просьбу Генеральной Ассамблеи в отношении того, чтобы в период непрерывного освобождения представителя персонала от служебных обязанностей не превышал четырех лет. Группа получила ответы на вопросы о финансировании представительства персонала и пропорциональном составе представительства персонала лишь от небольшого числа государств-членов. Поэтому она не смогла сделать окончательные выводы, однако Секретариат представил обзор практики тех государств-членов, которые представили свои ответы.

12. К Генеральному секретарю была обращена просьба представить предложения об испытательном сроке для кандидатов, повышаемых в должности в связи с переходом в категорию специалистов из других категорий. Вопрос об испытательных назначениях тесно связан с вопросом об экзаменах при двухвариантной системе карьерных и некарьерных назначений. Эти вопросы требуют дальнейшего изучения, однако Секретариат на приоритетной основе займется рассмотрением двухвариантной системы и проведением обзора нынешних контрактных методов. Поскольку число повышений в должности в связи с переводом в категорию специалистов является небольшим, это практически не сказывается на географической представленности.

13. В докладе о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414) говорится о принятых мерах по реализации политики в области развития карьеры. Следует привлечь внимание к тому принципу, который лежит в основе объявленной Генеральным секретарем политики. В течение долгого времени предполагалось, что продвижение по службе должно основываться на выслуге лет. Однако в настоящее время карьера строится не только на единственном наборе профессиональных навыков, важное значение имеет и непрерывное повышение квалификации. Генеральный секретарь заявил, что ответственность за продвижение по службе совместно несут Организация, руководители и сами сотрудники. В настоящее время имеются данные, позволяющие обеспечить эффективное планирование использования людских ресурсов, расширить возможности для обучения и помочь сотрудникам в вопросах развития карьеры. Генеральный секретарь будет продолжать укреплять программы профессиональной подготовки и обеспечивать управленческие инструменты для поддержки развития карьеры.

14. В докладе об управлении людскими ресурсами (A/53/342) описывается то, как учитываются знания языков в контексте системы служебной аттестации и политики в области набора персонала и продвижения по службе; в нем также обсуждается вопрос о целесообразности проведения национальных конкурсных экзаменов на шести официальных языках. Предметом особого беспокойства для Генерального секретаря, который признает преимущества, связанные с большей мобильностью, является скромный прогресс, отмеченный Генеральной Ассамблеей в реализации задач обеспечения большей мобильности набираемого на международной основе персонала. Однако Организация Объединенных Наций не имеет сотен отделений по всему миру и лишь немногие сотрудники могут воспользоваться возможностями работы в других местах службы. Признается тот факт, что в ряде профессиональных групп, например в администрации, ротация персонала является эффективным средством обмена опытом и специалистами между местами службы. Как отмечалось в докладе, Секретариат продолжал свои усилия по сокращению доли постоянных назначений на должностях, подлежащих географическому распределению, до 70 процентов. В 1998 году эта доля составляла 70,3 процента. В докладе обсуждается вопрос о сохраняющемся замораживании предоставления постоянных назначений и объясняется практика, препятствующая скорейшему сокращению доли таких назначений до 70 процентов.

15. В докладе о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414) рассматриваются многие вопросы, непосредственно сказывающиеся на карьерной службе и развитии карьеры. Предпринимаются существенные усилия по упорядочению системы набора и расстановки кадров и повышения по службе. В рамках реформы также рассматривается вопрос о тех обстоятельствах, при которых сотрудники по завершении срочного назначения могут получать выходное пособие. Однако принятие решения по данному вопросу необходимо отложить, с тем чтобы его можно было увязать с введением двухвариантной системы карьерных и некарьерных назначений.

16. В докладе Генерального секретаря о всеобъемлющих руководящих принципах использования услуг консультантов в Секретариате (A/53/385) излагаются подготовленные с учетом просьбы Генеральной Ассамблеи руководящие принципы в отношении круга ведения при наборе консультантов. В этих руководящих принципах учитываются рекомендации Комиссии ревизоров и Управления служб внутреннего надзора (УСВН). Они предложили дать определение видов внешней помощи, используемых Организацией, и установить обязанности отдельных департаментов и управлений и УЛР. В пункте 6 излагаются общие принципы использования консультантов, однако положения, охватывающие индивидуальных подрядчиков, излагаются отдельно. В докладе указывается также, как будет осуществляться рекомендация Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) в отношении отчетности по использованию консультантов. Этот доклад в настоящее время рассматривается ККАБВ.

17. В докладе о составе Секретариата (A/53/375) представляется информация, касающаяся гражданства, пола, класса должностей и контрактного статуса сотрудников Секретариата. В части III доклада, которая касается системы желательных квот для географического распределения персонала, отражено то существенное изменение, которое произошло с квотами в результате утвержденной корректировки базисной цифры. В части V представляется обновленная информация по различным аспектам планирования людских ресурсов. Часть IV посвящена мерам, призванным обеспечить справедливую представленность государств-членов на должностях старшего и директивного уровней в соответствии с резолюцией 51/226 Генеральной Ассамблеи. Гендерный состав Секретариата рассматривается отдельно в документе A/53/376.

18. В записке Генерального секретаря о внутренних вакансиях в Секретариате (A/53/327) излагаются варианты решений директивных органов в связи с недавним решением Административного трибунала Организации Объединенных Наций, в котором была поставлена под сомнение правомерность проведения различия внутренними и внешними кандидатами, а также возможность ограничения числа претендентов на внутренние вакансии сотрудниками, набранными

ранее в соответствии с системой желательных квот на основе конкурсных экзаменов или после рассмотрения их кандидатур органами по вопросам назначений и повышения в должности. Это решение затруднило выполнение Секретариатом ряда резолюций Генеральной Ассамблеи по смежным вопросам, и его выполнение обусловило бы необходимость дополнительного этапа в рамках процесса назначения и повышения в должности и имело бы серьезные последствия для развития карьеры сотрудников. Она ждет совета Пятого комитета по данному вопросу.

19. Доклад о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/53/548) дополняет руководящие принципы использования консультантов в Секретариате, изложенные в документе A/53/385. Он охватывает примерно 7500 специальных соглашений об услугах в течение двухгодичного периода 1996-1997 годов, на основе которых было в общей сложности израсходовано 53 млн. долл. США. Дополнительная информация об использовании консультантов будет поступать после того, как с помощью Комплексной системы управленческой информации можно будет начать получать в стандартной форме данные по этому вопросу из отделений за пределами Центральные учреждений.

20. В докладе о найме сотрудников, вышедших в отставку (A/53/526), содержатся данные за 1996 и 1997 годы; статистические данные за 1995 год будут изданы в виде добавления. В этом документе "сотрудник, вышедший в отставку", определяется как бывший сотрудник в возрасте 55 лет и старше, который, проработав в Организации свыше пяти лет, получает пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь считает, что нет необходимости корректировать нынешний верхний предел получаемого вышедшим в отставку сотрудником вознаграждения; однако некоторые проблемы возникают в области лингвистического обслуживания. Статистические таблицы, прилагаемые к документу, облегчат Генеральной Ассамблее рассмотрение вопроса об использовании вышедших в отставку сотрудников.

21. Доклад об организации служебной деятельности (A/53/266) содержит информацию о разработке и введении системы служебной аттестации (ССА) за период, прошедший со времени представления доклада за прошлый год. Система служебной аттестации является инструментом прямого управления и повышения профессионального уровня персонала в целях улучшения показателей деятельности Организации в целом и совершенствования системы подотчетности. Эта система была упрощена, и в нее были введены новые элементы для повышения подотчетности руководителей и ее более тесной увязки с повышением профессионального уровня персонала. Кроме того, был создан ряд контрольных механизмов. Что касается введения поощрительных выплат или премий, то Организация начнет вводить неденежные формы поощрения, аналогичные тем, которые были рекомендованы Комиссией по международной гражданской службе (КМГС). После того, как ССА закрепится по всей Организации, будет рассмотрен вопрос о введении других поощрений. В докладе также рассматриваются меры в связи с проблемой неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей. В нем подчеркивается, что любая программа учета служебных заслуг должна быть направлена на повышение морального духа и производительности и улучшение результатов деятельности Организации в целом и не должна рассматриваться в качестве замены мер по улучшению общих условий службы, позволяющих Организации привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников. И наконец, в документе A/53/502 излагаются предлагаемые поправки к Правилам о персонале, в том числе поправки в связи с выполнением резолюции 52/214 Генеральной Ассамблеи в отношении официальных праздников и поправки, призванные упростить и упорядочить конкретные правила.

22. Г-н ПОУЛЗ (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что уход на пенсию в течение следующих пяти лет 1223 сотрудников ставит перед Организацией Объединенных Наций кадровую проблему, с которой она не сталкивалась с 1945 года. Необходимо будет обеспечить приток новых способных сотрудников, изменить представленность мужчин и женщин, ускорить процесс мобильности персонала и подготовить будущих руководителей

из числа молодых сотрудников. В качестве одного из приоритетов Генеральный секретарь должен приступить к планированию смены поколений. Он разделяет мнение Генерального секретаря о том, что реформа системы управления людскими ресурсами лежит в центре усилий по преобразованию Организации в универсальный орган, который ориентируется на результаты, а не на процесс. Происходящие в Секретариате изменения, в том числе в связи с техническим прогрессом и финансовыми трудностями, являются частью глобального явления и должны рассматриваться как возможность добиться личного профессионального роста и создания культуры высокого профессионализма во всех подразделениях Организации Объединенных Наций.

23. Он поддерживает предложение Генерального секретаря (A/53/342, пункт 95) о том, чтобы в будущем доклады по всем аспектам управления людскими ресурсами представлялись в виде единого всеобъемлющего доклада о реформе в этой области. Это облегчит обсуждение в Генеральной Ассамблее этих вопросов, которое должно проходить раз в два года. Он призывает Генерального секретаря продолжать использовать международных специалистов и международный опыт по примеру того, как это было сделано в рамках Целевой группы по реформе управления людскими ресурсами. Доклад о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414) показывает, что Секретариат уже приступил к решению проблем, поднятых Генеральным секретарем в его новаторском докладе об обновлении Организации Объединенных Наций (A/51/950), в том числе проблем набора и расстановки кадров, организации служебной деятельности, мобильности, развития карьеры, географической и гендерной представленности, делегирования полномочий, полной подотчетности и консультаций между персоналом и администрацией. Он полностью поддерживает то направление, в котором идет реформа системы управления людскими ресурсами Организации.

24. Он с удовлетворением отмечает, что УЛР сосредоточило внимание на своих стратегических функциях и в то же время в полной мере использует соответствующие инструменты управления для укрепления своих функций административного надзора. Поскольку громоздкие и излишние процедуры уже являются проблемой в ряде областей деятельности Секретариата, необходимо срочно рассмотреть вопрос о потенциальном дублировании функций УЛР и административных канцелярий, с тем чтобы избежать усугубления этих проблем. Процесс набора занимает слишком много времени отчасти из-за того, что в этот процесс вовлечены комитеты персонала. Набор персонала является прерогативой руководителей, а механизмом обжалования решений в области набора должен быть апелляционный процесс. Другой причиной беспокойства является тот факт, что многие сотрудники покидают Организацию задолго до достижения пенсионного возраста; исследование причин такого досрочного ухода помогло бы в планировании стратегии набора сотрудников в будущем и в решении вопросов, связанных с поддержанием морального духа сотрудников.

25. Хотя в области организации служебной деятельности, подотчетности и делегирования полномочий был высказан ряд интересных предложений, осуществление мер в этой области шло неровно и иногда было разочаровывающим. Генеральному секретарю следует обеспечить активное и последовательное осуществление его стратегии в области управления кадрами. Статья 101 Устава не может быть в полной мере соблюдена при отсутствии ориентированной на служебную деятельность культуры, которая вознаграждала бы и повышала бы сотрудников исключительно на основе их служебных заслуг. Нельзя далее мириться с неудовлетворительным выполнением служебных обязанностей, что имело место в Организации в прошлом. Организация служебной деятельности через систему служебной аттестации является продуманной попыткой укрепить принципы учета служебных заслуг в кадровом комплектовании Секретариата и в его работе. Он поддерживает намерение Генерального секретаря продолжать делегирование полномочий руководителям среднего звена и в то же самое время обеспечивать подотчетность, поскольку это ускорит важные процессы, в том числе набор персонала. Он лишь сожалеет по поводу того, что процесс децентрализации был медленным и неполным. УЛР следует приступить к обеспечению

необходимой подготовки руководителей к такому делегированию полномочий и повышению подотчетности, и ему следует дать больше ресурсов для этой цели. Также необходимо срочно реорганизовать систему внутреннего правосудия.

26. Он полностью поддерживает политику в области развития карьеры, изложенную в докладе об управлении людскими ресурсами (A/53/342). Определение основных профессиональных навыков в сочетании с четким пониманием того, какие основные функции необходимы для выполнения среднесрочного плана, расширит возможности Секретариата в планировании своей работы с учетом будущих потребностей Генеральной Ассамблеи. Он особо приветствует упор на развитие руководящих и управленческих навыков, поскольку эффективные руководители должны уметь выработать стратегию, а также обеспечить управление кадрами и финансами. Все сотрудники старшего звена должны воспользоваться возможностями для повышения своей квалификации.

27. Он приветствует тот факт, что согласно докладу о положении женщин в Секретариате (A/53/376) число женщин на старших директорских должностях увеличилось. Однако необходимо ускорить медленные темпы гендерного перераспределения. Для этого вскоре появится возможность, поскольку 57,5 процента сотрудников, выходящих в отставку в ближайшем будущем, составляют мужчины. Он решительно поддерживает призыв Генерального секретаря к государствам-членам выдвигать больше кандидатов-женщин по широкому кругу специальностей для назначения в межправительственные и экспертные органы и на должности в Секретариате.

28. Качество выполнения мандатов Генеральной Ассамблеи и Совета Безопасности зависит от профессиональной подготовки и мотивации сотрудников Секретариата и от предоставления достаточных финансовых ресурсов государствами-членами. Хотя многое уже было сделано для выполнения первого из этих условий, второе условие еще должным образом не выполнено. Он надеется, что сотрудники всех уровней будут продолжать свой конструктивный диалог с руководителями и что этот процесс создаст открытую и транспарентную обстановку взаимного доверия в Секретариате.

29. Г-жа Бреннен-Хейлок (Багамские Острова), заместитель Председателя, занимает место Председателя.

30. Г-жа БУЧЕК (Австрия), выступая от имени Европейского союза, ассоциированных стран Болгарии, Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Польши, Румынии, Словакии, Словении, Чешской Республики и Эстонии и, кроме того, Исландии и Лихтенштейна, говорит, что успешная реализация программ и мандатов Организации зависит от сотрудников, которые должны быть компетентными, преданными делу и независимыми гражданскими служащими безусловной добросовестности, и что государства-члены ждут самого высокого уровня компетентности от сотрудников на всех уровнях. Она приветствует предпринимаемые усилия по налаживанию конструктивных отношений между персоналом и администрацией, что необходимо для успеха процесса реформ. Она также приветствует новый упор на организацию служебной деятельности и надеется, что система служебной аттестации вскоре будет достаточно сложившейся, с тем чтобы Организация могла ввести транспарентную систему поощрительных выплат и премий. В этой связи повышение вознаграждения по ступеням уже не должно быть практически автоматическим; вместо этого его следует использовать в качестве вознаграждения за отличную работу. Она хотела бы услышать общую оценку выводов в отношении случаев неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей.

31. Она весьма обеспокоена тем, что в настоящее время больше сотрудников увольняется, чем уходит на пенсию. Число сотрудников, уволившихся с должностей уровня С-2 и С-3, показывает нетерпимые масштабы проблемы их разочарования в работе, которую необходимо срочно решать. Она просит представить информацию о том, сколько кандидатов из числа сдавших конкурсные

экзамены было набрано, сколько было повышено по службе и сколько времени потребовалось, чтобы получить такое повышение. Должное планирование карьеры является важным средством сокращения проблемы возможного разочарования. Генеральному секретарю следует уделять больше внимания проблеме увязки цели привлечения новых талантов в Организацию с законными чаяниями карьерных гражданских служащих, которые должны по-прежнему составлять основу персонала Организации. Профессиональная карьера должна предусматривать непрерывное обучение, что дает основу для продвижения по службе. Она приветствует информацию о расширении возможностей в области повышения квалификации и просит представить детальную информацию о том, как расходовались средства, предназначенные для подготовки кадров. Мобильность является не только одним из важных средств расширения кругозора и накопления опыта, но и обязанностью, присущей любой подлинно международной гражданской службе, и это следует оговорить в Правилах о персонале.

32. Процесс набора персонала в организации, столь масштабной и сложной, как Организация Объединенных Наций, должен отражать перспективную стратегию, основанную на подробной оценке будущих потребностей. Процесс набора в настоящее время является абсолютно неудовлетворительным, и его следует значительно ускорить. Высокий средний возраст новых сотрудников является нежелательным для любой организации, и следует прилагать больше усилий для привлечения молодых людей. Национальные конкурсные экзамены повышают транспарентность и эффективность набора на должности начального уровня. Число отобранных кандидатов должно соответствовать числу вакантных должностей начального уровня, с тем чтобы избежать задержек с их набором.

33. Подотчетность и делегирование полномочий являются взаимодополняющими факторами, и задачи в этой области должны решаться параллельно. Следует остановить разумный баланс между децентрализацией и расширением полномочий, с одной стороны, и централизованным контролем и надзором за реализацией кадровой политики - с другой. Она приветствует более подробные статистические данные о составе Секретариата (A/53/375), которые будут полезны для решения задач управления и планирования людских ресурсов, и ждет представления в докладе следующего года данных по результатам инвентаризации профессиональных навыков сотрудников. Хотя за последние четыре года представленность государств-членов улучшилась, одну треть из девяти недопредставленных стран составляют члены Европейского союза, а 10 из 15 государств - членов Союза находятся ниже медианы их желательной квоты. В то же самое время 11 из 13 перепредставленных стран составляют развивающиеся страны.

34. Доклад о положении женщин (A/53/376) отражает желаемый прогресс в представленности женщин на должностях уровня Д-1, хотя число женщин на должностях этого уровня по-прежнему весьма незначительно. Она обеспокоена медленными темпами улучшения положения в этой области и напоминает о выдвинутых конкретных предложениях по реализации целей, установленных Генеральной Ассамблеей. Она приветствует разработку руководящих принципов использования консультантов (A/53/385) и выражает уверенность в том, что они будут должным образом претворяться в жизнь. Что касается внутренних вакансий (A/53/327), то она еще раз подчеркивает, что Генеральному секретарю следует дать возможность набирать сотрудников из самых лучших имеющихся кандидатов. Чем шире выбор, тем больше шансы найти действительно превосходных сотрудников. В то же самое время следует сохранить нынешние инструменты набора, такие, как национальные конкурсные экзамены, и поддерживать цели развития карьеры.

35. Серьезную обеспокоенность вызывает проблема ухудшения безопасности и продолжающихся нарушений привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций. Для успеха деятельности Организации и в интересах всего мирового сообщества настоятельно необходимо добиться того, чтобы государства-члены делали все от них зависящее для обеспечения уважения привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций, набранных как на

местной, так и на международной основе, и в частности тех, кто занимается поддержанием мира и оказанием гуманитарной помощи. Факты нарушения этих привилегий и иммунитетов противоречат принципам, изложенным в Уставе и других международных документах. Она призывает все государства ратифицировать Конвенцию о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала.

36. Г-н АДАМ (Израиль) говорит, что реформа Организации Объединенных Наций требует признания необходимости реформы, ее планирования, внесения изменений и в конечном счете контроля за ее претворением на практике. В своем докладе о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414) Генеральный секретарь указал на необходимость изменений и изложил поэтапную программу их реализации. Задача в настоящее время состоит в том, чтобы обеспечить осуществление реформ в рамках точного графика и контролировать их ход на всем этапе осуществления.

37. Необходима значительная работа по формированию новой организационной культуры и преобразованию Организации Объединенных Наций в гибко реагирующую систему, ориентированную на результаты. В рамках программы реформ должны учитываться как будущие потребности, так и цели планирования по программам на следующий двухгодичный период. Организации необходимо учитывать сокращение бюджета и геополитические изменения, которые возможны в следующем десятилетии, сохраняя в то же самое время ориентир на руководящие принципы Генеральной Ассамблеи в отношении справедливого географического распределения. Одной из приоритетных задач при реализации такой реформы является необходимость создания целевой группы по планированию людских ресурсов с задачей реализации принципов на практике, определения того, как предлагаемые изменения скажутся на наборе кадров и перераспределении персонала и оценки меняющихся потребностей по странам, подразделениями и языкам. Эта целевая группа могла бы тесно сотрудничать с Учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР) и УЛР.

38. Для выполнения стоящих перед нею задач Организации необходимы хорошо подготовленные и творчески относящиеся к делу сотрудники, которые чутко реагировали бы на уникальные проблемы работы в условиях разнообразия культур. Формирование таких кадров требует профессиональных процессов отбора и современных и эффективных программ повышения квалификации. Что касается повышения сотрудников в связи с переходом в категорию специалистов из других категорий, то государства-члены должны сыграть свою роль с точки зрения оценки критериев отбора кандидатов, что является ключом к успеху программы реформ.

39. Хотя его делегация приветствует недавние улучшения, внесенные в формат экзаменов, и изменение требований для отражения меняющихся потребностей Организации, она считает, что в Центральную экзаменационную комиссию должен входить дополнительный *ex officio* член, который должен быть представителем одного из государств-членов. Также необходимо пересмотреть систему оценки при наборе и повышении по службе. Новая система должна отвечать стандартам, в настоящее время используемым в частном секторе, согласно которым наниматели оценивают своих сотрудников на основе весьма разнообразных критериев, а их работа, в свою очередь, оценивается их сотрудниками.

40. Его делегация поддерживает дальнейшее делегирование полномочий руководителям программ и предложение о том, что Генеральной Ассамблее следует рассмотреть этот вопрос на ее пятьдесят четвертой сессии. Делегирование полномочий могло бы также охватывать многие области оперативной деятельности и административного обслуживания и это могло бы иметь позитивное воздействие на процессы набора и оценки. Например, Центральная экзаменационная комиссия могла бы делегировать полномочия путем создания региональных экзаменационных центров, что

обеспечило бы более эффективный и специализированный кадровый состав из людей с различным опытом и взглядами при одновременном сохранении требуемой географической сбалансированности.

41. Г-н ЙЕЛЬСТАД (Норвегия) говорит, что давно пора создать более эффективную систему набора кадров Организации Объединенных Наций. Административные процедуры назначения кандидатов должны быть простыми, транспарентными и достаточно оперативными. Недопустим, например, такой факт, что для набора сотрудника в среднем требуется 461 день. В то время как набор квалифицированных кандидатов можно также обеспечить в рамках системы, при которой управление людскими ресурсами делегируется руководителям программ, успех такого делегирования полномочий зависит от наличия четко определенных процедур и механизмов контроля и надзора, сосредоточенных в УЛР.

42. УЛР играет особую роль в обеспечении гендерной и географической сбалансированности Организации, что является одним из важных предварительных условий делегирования полномочий руководителям программ. Сбалансированное гендерное распределение расширяет ресурсную базу Организации и повышает качество и эффективность ее работы. Поэтому приверженность Генерального секретаря цели улучшения положения женщин должна охватывать не только набор, но и развитие карьеры женщин. Необходим значительно более активный подход для увеличения доли женщин, работающих в Организации на должностях руководящего уровня.

43. Одним из наиболее справедливых путей набора персонала на должности начального уровня категории специалистов остаются конкурсные экзамены. Однако руководители департаментов должны лучше использовать списки квалифицированных кандидатов, и процесс конкурсных экзаменов следует дополнить программами развития карьеры для сотрудников уровня С-2 и С-3, что позволило бы Организации сохранить своих молодых сотрудников. УЛР следует выработать предложения по исправлению нынешней ситуации, при которой число увольняющихся сотрудников превышает число сотрудников, выходящих на пенсию. В рамках политики в области набора следует должным образом рассмотреть вопрос о более широком использовании срочных назначений.

44. Его делегация приветствует тот упор, который сделан на политике развития карьеры, что должно включать систему систематической служебной аттестации и непрерывного повышения квалификации сотрудников. Управление персоналом в условиях многообразия культур ставит особые проблемы и поэтому больше ресурсов следует выделять на цели повышения квалификации и обучения руководителей. В этой связи ротация и мобильность персонала между подразделениями, департаментами, местами службы и организациями общей системы улучшили бы горизонтальные связи и способствовали бы адаптации к изменениям, а также повышению квалификации.

45. Успешная реализация мер в области реформы требует активного участия сотрудников, руководителей и УЛР и должна основываться на диалоге. Кроме того, делегирование полномочий в области управления людскими ресурсами требует полной самоотдачи со стороны руководителей программ, и эта система должна быть полностью транспарентна для сотрудников. Хотя для реализации новой стратегии управления людскими ресурсами, основанной на полном участии, требуется время, предлагаемый пятилетний срок не является, как представляется, достаточно сжатым. Сотрудники и государства-члены должны видеть практические результаты прилагаемых в настоящее время усилий по модернизации Организации Объединенных Наций.

46. Его правительство выступает за сохранение и совершенствование сильной и независимой международной гражданской службы. В этих целях условия службы должны быть привлекательными и конкурентоспособными. В этой связи предлагаемый Генеральным секретарем подход к этому вопросу и его предложение о проведении обзора состава, мандата и функционирования Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) следует

/...

приветствовать. Хотя Генеральный секретарь должен на регулярной основе информировать государства-члены о прогрессе, достигнутом в области реформирования системы управления людскими ресурсами, его делегация считает, что он обладает необходимыми полномочиями для проведения реформ в этой области самостоятельно.

47. Г-н ТАКАСУ (Япония) говорит, что идущий процесс реформ не был бы полным без существенного улучшения управления людскими ресурсами. Поэтому его делегация приветствует предпринятые Генеральным секретарем инициативы в области реформы по упрощению соответствующих правил и процедур, расширению полномочий руководителей программ и упорядочению процедур набора. Поэтому она хотела бы услышать объяснение того, как подобное упорядочение сократит длительность процесса набора. Он выражает разочарование в связи с тем, что Генеральный секретарь в своем докладе об управлении людскими ресурсами (A/53/342) не остановился на центральном вопросе подотчетности. Пока в Секретариате не будет создана эффективная система подотчетности, делегирование полномочий руководителям программ должно производиться на основе тщательно выверенного поэтапного подхода, призванного обеспечить реализацию целей Организации и выполнение политических указаний государств-членов. Он приветствует заверения Генерального секретаря в отношении того, что основные вопросы, такие, как справедливое географическое распределение, будут по-прежнему решаться УЛР.

48. Он также приветствует значительные улучшения в плане представления данных и технических разъяснений в докладе о составе Секретариата (A/53/375 и Corr.1), а также общее снижение числа непредставленных, недопредставленных и перепредставленных государств-членов в течение периода с 1 июля 1997 года по 30 июня 1998 года. Однако он с глубокой обеспокоенностью отмечает, что за этот период не произошло улучшения представленности Японии в Секретариате. По состоянию на 30 июня 1998 года число сотрудников из Японии на должностях, подлежащих географическому распределению, составляло 104, что было значительно ниже нижнего предела желательной квоты. Из 10 недопредставленных государств-членов положение Японии было наиболее серьезным. Его правительство весьма серьезно относится к этому вопросу, и он настоятельно призывает Генерального секретаря принять все возможные меры для исправления географической несбалансированности и доведения каждого государства-члена до его желательной квоты, прежде чем в 2001 году истечет его мандат.

49. Его делегация приветствовала бы разъяснения по ряду вопросов. За прошедшие 12 месяцев было произведено 2425 назначений, из которых лишь 104 приходится на должности, подлежащие географическому распределению. Эта последняя цифра представляется непропорционально низкой, и поэтому было бы полезно получить информацию об этих 2425 назначениях с разбивкой по гражданству сотрудников. Из 104 назначений лишь 19 приходилось на граждан недопредставленных стран. Кроме того, два гражданина перепредставленных государств были назначены на должности С-2 и С-3. Поэтому он приветствовал бы информацию с разбивкой по гражданству в отношении назначений на должности С-2 и С-3 кандидатов, которые не участвовали в национальных конкурсных экзаменах.

50. Его делегация также хотела бы привлечь внимание к длительным задержкам, с которыми сталкиваются успешно сдавшие экзамен кандидаты, прежде чем получают назначения. Один из граждан Японии, успешно сдавших экзамены в 1993 году, получил предложение о назначении лишь в мае 1998 года. Подобные задержки ведут к разочарованию среди квалифицированных кандидатов, которые были бы готовы служить Организации. Необходимо срочно принять меры по исправлению положения, например, обязав руководителей департаментов соглашаться на успешно сдавших экзамен кандидатов, предлагаемых УРЛ. Его делегация также обеспокоена значительным сокращением числа должностей уровня С-2 и С-3, подлежащих географическому распределению. Сокращение числа должностей для младших сотрудников категории специалистов лишает Организацию возможности привлекать новых сотрудников, которые необходимы для ее обновления.

51. Помимо национальных конкурсных экзаменов необходимы другие эффективные меры для достижения стоящей перед Генеральным секретарем цели реализации существенного прогресса в области географической и гендерной представленности. Япония хотела бы, например, предложить, чтобы часть из тех 320, подлежащих географическому распределению должностей, которые будут высвобождены к 2001 году уходящими на пенсию сотрудниками, была зарезервирована для квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. В рамках УЛР следует назначить координатора по вопросам справедливого географического распределения с целью содействия достижению этой цели. Его делегация приветствует намерение Генерального секретаря использовать миссии по набору для улучшения притока квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств. Он подчеркивает, что власти принимающих государств должны быть заблаговременно уведомлены о количестве подлежащих заполнению должностей, с тем чтобы они могли подобрать кандидатов для прохождения интервью, и что руководители программ, отвечающие за заполнение этих вакантных должностей, должны принимать участие в этих миссиях, с тем чтобы они могли сами проводить интервью.

52. В Японии быстро растет число мужчин и женщин, имеющих навыки и знания, необходимые Организации Объединенных Наций, и многие из них проявляют интерес к работе в Организации. Поэтому Япония надеется на то, что будет достигнут прогресс в увеличении в Секретариате числа квалифицированных сотрудников из Японии.

53. Г-н Абелян (Армения) вновь занимает место Председателя.

54. Г-жа УОТЕРС (Председатель Союза персонала Организации Объединенных Наций) напоминает, что в своем выступлении перед персоналом по случаю Дня персонала 1998 года Генеральный секретарь упомянул, что безопасность персонала начинается с безопасности отдельного сотрудника, с возможности выполнять свою работу в обстановке, свободной от угроз, преследования и насилия. Однако это также подразумевает безопасность в смысле гарантированности работы, что складывается как из факта ее наличия, так и из чувства того, что возможно в рамках выполнения служебных обязанностей. В этом контексте она отмечает, что 50 процентов сотрудников работает на срочных контрактах и что самым важным первым шагом в направлении обеспечения безопасности сотрудников было бы увеличение числа постоянных контрактов. Сотрудники на срочных контрактах чувствуют, что их контрактный статус постоянно находится под угрозой, и они не способны воспользоваться элементарными правами, такими, как получение ссуды для покупки недвижимости или другой банковской ссуды. Кроме того, они иногда покидают Организацию после 10 или 15 лет службы, не получая каких-либо выходных пособий, и возвращаются в свои страны, где они уже утратили все связи. Она надеется, что этот вопрос будет рассмотрен в качестве приоритетного.

55. Персонал полностью поддерживает идеи Генерального секретаря в отношении реформы Организации Объединенных Наций. Он также стремится преобразовать Организацию в заботливого нанимателя. Одним из условий реализации этой цели является создание четких механизмов обеспечения подотчетности, что отчасти является вопросом строгого соблюдения существующих правил, таких, как правило 112.3 Правил о персонале. Реализация таких мер обеспечит подотчетность, открыв тем самым дорогу для делегирования полномочий. Другой потребностью является наличие оперативной и справедливой системы отправления правосудия. В этой связи она отмечает, что Управление служб внутреннего надзора, которое призвано обеспечить эффективное управление, может также служить инструментом нарушения прав личности, если его должным образом не контролировать. Она надеется, что Генеральная Ассамблея займет решительную позицию для обеспечения того, чтобы все расследуемые сотрудники пользовались правом на надлежащую правовую процедуру и чтобы их права не нарушались, что иногда случалось в прошлом, когда факты обнародовались до завершения их должной проверки.

56. Представители персонала готовы тесно сотрудничать с руководством в целях выработки политики развития карьеры для сотрудников всех уровней, в частности для сотрудников категории общего обслуживания и в первую очередь для повышения в должности в связи с переходом в категорию специалистов. Объединенным консультативным комитетом создана рабочая группа для изучения вопроса повышения сотрудников в связи с переходом из категории общего обслуживания в категорию специалистов, которая могла бы, если Ассамблея того пожелает, заложить основы для выработки разумных предложений в целях пересмотра этой системы.

57. Персонал с удовлетворением отмечает тот факт, что для вступления в силу Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, которая обеспечит лучшую защиту всех сотрудников и работников гуманитарных организаций на местах, необходимо, чтобы ее ратифицировало лишь еще одно государство. Она призывает все правительства, которые еще не сделали этого, ратифицировать этот документ, и выражает обеспокоенность персонала в отношении всех тех коллег, которые пропали без вести или находятся в заключении.

58. Рядом департаментов ставится под сомнение право представителей персонала принимать участие в обсуждении таких вопросов, как набор и расстановка кадров, повышение по службе и продление срочных контрактов, и в качестве одного из оснований для исключения их из обсуждения зачастую указывается прерогатива руководителей. Кроме того, УЛР заявило, что представители персонала попытаются совместно управлять Организацией. УЛР признало, что обоснование непродления контрактов должно быть полностью документировано, и согласилось в консультации с персоналом подготовить руководящие принципы. Однако эти руководящие принципы до сих пор не разработаны. Она отмечает, что, поскольку 50 процентов сотрудников работает на срочных контрактах, половина сотрудников Организации не будет представлена при обсуждении одного из важнейших вопросов, если представители персонала будут исключены из этого процесса. Поэтому она призывает УЛР безотлагательно выработать указанные руководящие принципы.

59. Руководители персонала вовсе не стремятся совместно управлять Организацией. Однако они имеют право на участие в полезных консультациях на достаточно раннем этапе, с тем чтобы повлиять на принятие окончательного решения. Частный сектор отдает себе отчет в том, что консультации с работниками могут помочь сэкономить ценные ресурсы и избежать их расточительного расходования, и частный сектор также признает, что такие консультации не являются совместным, а скорее разумным управлением. Персонал и представители персонала кровно заинтересованы в процессе реформ, который будет определять их будущее.

60. Г-жа ЭЛДОН (Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) говорит, что ФАМГС приветствует возросшее внимание к вопросам реформы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций, и отмечает, что, хотя представленные Комитету документы посвящены прежде всего вопросам управления людскими ресурсами в Секретариате Организации Объединенных Наций, такие же или сходные концепции вводятся по всей общей системе. Реформы охватывают четыре элемента: делегирование полномочий руководителям программ и обеспечение их ответственности и подотчетности; упорядочение или упрощение процедур; программа развития карьеры и повышения квалификации сотрудников; и расширение консультаций между всеми заинтересованными сторонами и на всех уровнях.

61. Для делегирования полномочий руководителям программ и обеспечения их ответственности и подотчетности необходимо четкое понимание требующихся управленческих навыков, а также достаточные ресурсы, в том числе людские ресурсы. Подотчетность сотрудников на всех уровнях должна обеспечиваться через служебную аттестацию и систему поощрения, мер по исправлению

положения и, в необходимых случаях, санкций. С учетом трудностей объективной оценки служебной деятельности в условиях многообразия культур любая система служебной аттестации должна иметь достаточные гарантии, чтобы не допускать несправедливого обращения с сотрудниками, в том числе процедуры обзора с участием представителей персонала на всех этапах. Нынешнюю систему служебной аттестации сверху вниз также необходимо дополнить компонентом, который позволял бы подчиненным высказывать свои замечания руководителю. ФАМГС считает, что предложения Генерального секретаря слишком ориентированы на механизмы подотчетности и санкции и недостаточно учитывают вопросы мотивации сотрудников.

62. Упорядочение процедур не должно осуществляться в ущерб транспарентности, поскольку это подорвет доверие к процессу реформ. В этой связи ФАМГС решительно возражает против упразднения совместных органов персонала и администрации; вопреки тому, что говорится в докладе Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414), они не приводят к размыванию ответственности, поскольку являются исключительно консультативными органами и никоим образом не ущемляют конечную ответственность Генерального секретаря.

63. Изложенная в документе A/53/414 программа повышения квалификации персонала является впечатляющей, особенно с учетом ее цели удовлетворить потребности в области повышения квалификации и развития карьеры сотрудников. Это потребует стабильного финансирования для обеспечения долгосрочного планирования и выделения достаточных ресурсов на цели профессиональной подготовки. Отметив, что в этом документе особое внимание уделяется важности знания языков для целей набора персонала и повышения по службе, она говорит, что реализацию рекомендации КМГС о сведении к минимуму нынешних стимулов следует отложить до тех пор, пока лингвистические потребности каждой из организаций не будут уточнены. ФАМГС полностью поддерживает планируемый переход к акценту на профессиональные качества при наборе и повышении по службе, признавая в то же самое время необходимость географической представленности и гендерной сбалансированности. Продвижение сотрудников возможно лишь в тех случаях, когда предусматривается вертикальная мобильность. Касаясь предложений Генерального секретаря о том, что такое движение могут обеспечить связанные классы, она говорит, что связанные классы были осуждены КМГС, они не отвечают нынешним стандартам классификации должностей и могут противоречить принципу равной оплаты за равный труд. Отмечая, что гибкость и мобильность являются основополагающими, ключевыми элементами предложений Генерального секретаря по реформе системы управления людскими ресурсами, она отмечает, что существуют ограничения в плане этой гибкости и мобильности, в частности в специализированных учреждениях, где требуется специальный технический опыт, а не общие знания.

64. Чтобы персонал рассматривался в качестве партнера процесса перемен, необходимо четко определить, что является консультациями, и обеспечить, чтобы они не были простой формальностью. По мнению ФАМГС, процесс перемен должен начинаться с изменения взаимоотношений между администрацией и персоналом, с тем чтобы обеспечивались: обстановка, в которой уважались бы и ценились бы все сотрудники; готовность поделиться полномочиями; уважение и доверие ко всем; открытый и откровенный обмен информацией; совместное принятие решений путем консенсуса; совместное выявление и решение проблем; и вера в то, что партнерство приведет к более эффективной работе Организации. В этой связи ФАМГС призывает государства-члены принять необходимые меры для отражения духа конвенций МОТ по вопросам труда в правилах и положениях о персонале организаций общей системы.

65. Мотивацию сотрудников, без сомнения, усилила бы благоприятная рабочая обстановка, что включает гарантированность работы и предоставление сотрудникам возможности успешно совмещать работу и семейные обязанности. ФАМГС вновь выражает серьезную обеспокоенность в связи с безопасностью сотрудников на местах, в частности набираемых на месте сотрудников, которые

являются гражданами принимающей страны и не пользуются той же защитой, что и международные сотрудники. Федерация призывает все государства-члены прекратить дискриминацию между международными и местными сотрудниками в области безопасности. Международная гражданская служба основана на приверженности сотрудников служению исключительно организациям и на ответных обязанностях государств-членов воздерживаться от нарушения независимого характера организаций системы Организации Объединенных Наций.

66. В заключение она говорит, что ФАМГС решительно выступает за реформы. Каждую инициативу в области реформы следует оценивать с точки зрения ее потенциала в плане создания эффективной, подотчетной и независимой гражданской службы. Необходимыми компонентами реформы являются более тесные связи между сотрудниками и администрацией, конкурентоспособные условия труда, гарантированность работы, административная подотчетность, стабильное финансирование, оценка кандидатов на основе их профессиональных качеств и этическое руководство.

Заседание закрывается в 17 ч. 30 м.