



# Генеральная Ассамблея

Семьдесят восьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
13 March 2024  
Russian  
Original: English

## Пятый комитет

### Краткий отчет о 27-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, 26 февраля 2024 года, в 10 ч 00 мин

*Председатель:* г-н Махмуд ..... (Египет)  
*Заместитель Председателя Консультативного комитета*  
*по административным и бюджетным вопросам:* г-н Аль-Кумайм

## Содержание

Организация работы

Пункт 141 повестки дня: Объединенная инспекционная группа

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

Пункт 142 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций  
(*продолжение*)

В настоящий отчет могут вноситься исправления.

Исправления должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Секции управления документооборотом ([dms@un.org](mailto:dms@un.org)) и должны быть внесены в экземпляр отчета.

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

24-03577 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч 05 мин.

### Организация работы (A/C.5/78/L.28)

1. **Председатель** говорит, что в соответствии с резолюцией 77/267 Генеральной Ассамблеи текущая часть возобновленной сессии Пятого комитета продлится не четыре, а пять недель, что должно способствовать выполнению всей запланированной работы. На рассмотрении Комитета находится ряд вопросов, имеющих принципиальное значение для улучшения бюджетно-финансового функционирования Организации Объединенных Наций, и оратор призывает Комитет достичь согласия по этим вопросам и минимизировать число тем, по которым не будет принято никаких решений или рассмотрение которых будет отложено. Председатель планирует продолжить неофициальное обсуждение методов работы Комитета, имевшее место в ходе основной части сессии, и подготовить на основе предложений государств-членов и Секретариата неофициальный документ, который мог бы послужить основой для активизации обсуждений в ходе второй части возобновленной сессии.

2. Председатель далее предлагает Комитету рассмотреть предлагаемую ориентировочную и предварительную программу работы первой части возобновленной сессии, подготовленную на основе записки Секретариата о состоянии готовности документации (A/C.5/78/L.28).

3. **Г-н Анномухиша** (Уганда), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа надеется на то, что дополнительная неделя, выделенная Комитету для обсуждений в ходе первой части возобновленной сессии в соответствии с резолюцией 77/267 Генеральной Ассамблеи, будет использована для того, чтобы Комитет мог сделать выводы по находящимся на его рассмотрении пунктам повестки дня, а не потрачена впустую. Кроме того, Группа высоко оценивает усилия Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам по подготовке всеобъемлющих и обоснованных технических рекомендаций Комитету по этим пунктам повестки дня.

4. Группа отмечает меры, принятые для обеспечения своевременного представления докладов Комитету и их своевременного распространения. Своевременное распространение докладов необходимо для того, чтобы Комитет мог осуществлять свои функции в обычные часы работы за время, отведенное в программе работы, давать Организации обоснованные рекомендации и минимизировать число вопросов, по которым он принимает технические проекты резолюций или вообще не принимает никаких решений.

5. Группа намерена тщательно изучить все вопросы, находящиеся на рассмотрении Комитета, в частности управление людскими ресурсами, систему подотчетности, функционирование системы снабжения, доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) и вопросы, связанные с общей системой Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 77/278 об управлении людскими ресурсами после долгого периода отсутствия консенсуса по этому вопросу. Группе было бы интересно узнать больше о шагах, предпринятых для выполнения всеобъемлющих рекомендаций, приведенных в этой резолюции. Все без исключения департаменты должны выполнить указанную резолюцию в полном объеме и неизбирательным образом.

6. **Г-н Гафур** (Сингапур), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что АСЕАН хотела бы привлечь внимание к плачевному положению с ликвидными средствами в Организации Объединенных Наций, вызванному неуплатой начисленных взносов, прежде всего их неуплатой одним из основных доноров. Несмотря на все усилия Комитета по своевременному завершению составления бюджета по программам на 2024 год, принятие более активных мер по экономии средств, включая ограничения на наем и расходы и сокращение секретариатского обслуживания заседаний в Нью-Йорке и других местах, негативно скажется на выполнении мандатов. Государствам-членам, имеющим возможность выплачивать начисленные взносы, следует делать это в полном объеме, своевременно и без оговорок. Без таких выплат государства-члены не могут рассчитывать на то, что Организация выполнит мандаты, которые они на нее возложили, обеспечив при этом надлежащую численность персонала и его бытовое обеспечение. АСЕАН надеется, что ситуация вскоре улучшится, и с нетерпением ждет брифинга Контролера об урегулировании ситуации с ликвидностью, который состоится 1 марта 2024 года.

7. Кадровая политика Организации должна меняться в соответствии с проводимыми Генеральным секретарем реформами Организации Объединенных Наций, в том числе его видением будущего многосторонней системы. Такая политика должна обеспечивать адаптацию и подготовку персонала к будущему, чтобы он мог поддерживать работу Организации в меняющемся и сложном мире. Кроме того, необходимо на постоянной основе анализировать состав персонала Организации Объединенных Наций, чтобы Организация оставалась многонациональной по своему характеру и использовала разнообразные точки зрения и опыт.

8. АСЕАН будет внимательно следить за обсуждением связанных с бюджетом пунктов повестки дня, находящихся на рассмотрении Комитета в ходе текущей части возобновленной сессии. Достаточные ресурсы необходимы для содействия вступлению в силу и реализации Соглашения на базе Конвенции Организации Объединенных Наций по морскому праву о сохранении и устойчивом использовании морского биологического разнообразия в районах за пределами действия национальной юрисдикции, которое имеет большое значение для государств — членов АСЕАН и других развивающихся стран. Кроме того, АСЕАН с нетерпением ожидает обсуждения предложения Генерального секретаря о предоставлении системе координаторов-резидентов адекватного, предсказуемого и устойчивого финансирования для обеспечения ее надлежащего функционирования. В то же время АСЕАН разочарована тем, что этот вопрос будет представлен на обсуждение только 26 марта 2024 года, за два дня до завершения первой части возобновленной сессии. Оратор настоятельно призывает Генерального секретаря и Консультативный комитет оперативно завершить подготовку соответствующих докладов, чтобы на тщательное обсуждение этого вопроса осталось достаточно времени.

9. **Г-н Камелли** (представитель Европейского союза в качестве наблюдателя), выступая также от имени стран-кандидатов Албании, Боснии и Герцеговины, Грузии, Республики Молдова, Северной Македонии, Турции, Украины и Черногории и, кроме того, Андорры, Монако и Сан-Марино, говорит, что целью первой части возобновленной сессии Генеральной Ассамблеи является дать Комитету возможность без ущерба для обсуждения вопросов поддержания мира на второй части возобновленной сессии рассмотреть вопросы, которые не требуют решения в конкретные сроки, имеют большое значение для эффективного и действенного функционирования Организации Объединенных Наций и обсуждение которых было перенесено с основной части сессии.

10. Европейский союз и его государства-члены поддерживают усилия Генерального секретаря по модернизации и реформированию Организации, в частности в том, что касается управления производственно-сбытовой деятельностью, которое имеет принципиальное значение для реформы управления в целом. Они высоко оценивают прогресс, достигнутый в этом вопросе, поскольку он приведет к повышению эффективности работы Организации Объединенных Наций и скорости ее реагирования. Вместе с тем они обеспокоены постоянными попытками подрывать независимость надзорных органов и зат-

руднить проведение ими расследований и поэтому выступают за создание продуманной системы подотчетности. Подотчетность сотрудников Секретариата и связанных с ним заинтересованных сторон как неотъемлемый элемент реформы управления и делегирования полномочий имеет колоссальное значение для формирования культуры этики и прозрачности, а также для предотвращения и пресечения случаев ненадлежащего поведения.

11. Комитет должен продолжать обеспечивать адекватное финансирование всех мандатов, утвержденных директивными органами Организации Объединенных Наций. Из всех находящихся на рассмотрении Комитета вопросов, связанных со структурой бюджета, Европейский союз уделит особое внимание обеспечению достаточного финансирования для надлежащего завершения деятельности Комплексной миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане (ЮНИТАМС), реализации Соглашения о сохранении и устойчивом использовании морского биологического разнообразия и работы Независимого учреждения по вопросам лиц, пропавших без вести в Сирийской Арабской Республике, созданного в соответствии с резолюцией 77/301 Генеральной Ассамблеи. Европейский союз с нетерпением ожидает обсуждения методов обеспечения надлежащего, предсказуемого и устойчивого финансирования системы координаторов-резидентов. Вместе с тем сфера ответственности Комитета выходит за рамки утверждения бюджетов. Поэтому Европейский союз призывает все государства-члены соблюдать финансовые обязательства перед Организацией, чтобы она могла выполнять свои мандаты.

12. Кроме того, Комитет возобновит обсуждение вопроса об управлении людскими ресурсами. Принятие резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи по этому вопросу является кульминацией многолетних переговоров, и Европейский союз надеется проследить за ее выполнением и в то же время возобновить проводимые раз в два года обсуждения соответствующего пункта повестки дня. В соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций персонал Организации должен отличаться высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, отражая при этом разнообразие людей, которым она служит, в том числе с точки зрения географии, гендерной принадлежности, возраста и навыков. Неустанные усилия, которые Генеральный секретарь как главное административное должностное лицо Организации прилагает для модернизации системы управления людскими ресурсами, заслуживают высокой оценки; сотрудники играют незамени-

мую роль в выполнении мандатов Организации Объединенных Наций, отстаивании ее принципов и защите ее ценностей.

13. Хотя прогресс, описанный в докладе Генерального секретаря под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/78/569), можно только приветствовать, Комитету следует также рассмотреть более свежую информацию, представленную на портале по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций, запущенном в 2023 году. Оратор отмечает усилия Организации по диверсификации ее кадрового состава, приветствуя, в частности, сокращение числа непредставленных, недопредставленных и представленных сверх квоты стран. Для достижения гендерного паритета на всех уровнях, в том числе на местах, необходимы общесистемные усилия. Кроме того, нельзя обходить вниманием людей с инвалидностью. Для омоложения Организации необходимо привлекать и удерживать новых и молодых талантливых специалистов. Крайне важно обеспечивать многоязычие, и поэтому языковое разнообразие необходимо надлежащим образом отражать в управлении людскими ресурсами. Продолжительность первой части возобновленной сессии была продлена до пяти недель, что потребовало значительных затрат со стороны Организации и государств-членов. Поэтому потенциал первой части сессии необходимо использовать по максимуму.

14. **Г-н Ан-Наср** (Катар), выступая от имени государств — членов Совета сотрудничества арабских государств Залива, говорит, что своевременное завершение Комитетом работы в ходе основной части семьдесят восьмой сессии заслуживает одобрения, поскольку своевременно завершить работу не удалось с семьдесят третьей сессии. Методы работы, которые поспособствовали такому результату, следует использовать в первой части возобновленной сессии. Стоящие перед Комитетом вопросы, касающиеся повышения эффективности Организации Объединенных Наций, улучшения ее финансового положения и совершенствования управления людскими ресурсами, имеют особо большое значение. Кроме того, государства — члены Совета высоко оценивают усилия Секретариата по обеспечению своевременного выпуска документов, чтобы Комитет имел возможность плодотворно обсуждать все стоящие перед ним вопросы.

15. Государства — члены Совета выражают ОИГ признательность за ее работу по усилению надзора в целях содействия оптимальному использованию ресурсов, в частности выпуск девяти докладов в 2023 году. Все государства — члены Совета пол-

ностью выплатили взносы в регулярный бюджет на 2023 год, а некоторые внесли взносы в регулярный бюджет на 2024 год. Своевременная и безусловная уплата начисленных взносов имеет принципиальное значение для обеспечения непрерывной работы Организации. Крайне важна прозрачность обсуждений, как и легитимность и компетентность Пятого комитета как единственного главного комитета Генеральной Ассамблеи, ответственного за административные и бюджетные вопросы.

16. **Г-жа Джоунз** (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что своевременное завершение Комитетом работы в ходе основной части сессии привело к более ранней рассылке писем о начислении взносов и получению платежей, что крайне важно с учетом рекордного уровня задолженности и критически низкого уровня денежных резервов в рамках регулярного бюджета. Тем не менее ответственность за эти задолженности и такой уровень денежных резервов полностью лежит на государствах-членах. Тот факт, что в 2023 году 51 государство-член не выплатило взносы в регулярный бюджет в полном объеме, а 140 государств-членов не выплатили такие взносы вовремя, заставляет ее усомниться в целесообразности утверждения бюджетов, если государства-члены не стремятся их финансировать. Утверждение бюджетов в таких условиях приводит лишь к низкому уровню исполнения бюджета, невыполнению мандатов и, как ни странно, к зачету неизрасходованных средств в счет взносов государств-членов, в том числе тех, которые не выплатили взносы в полном объеме. Предоставление надлежащих ресурсов имеет колоссальное значение для выполнения мандатов. Независимо от финансовых трудностей, с которыми сталкивается Организация, установление высоких ожиданий без обеспечения необходимых ресурсов ведет к неэффективной работе. Государства-члены должны выплачивать взносы в полном объеме, своевременно и без оговорок.

17. Самый ценный актив Организации Объединенных Наций — ее сотрудники; для выполнения стоящих перед Организацией сложных задач она как никогда нуждается в компетентных, инициативных и мобильных сотрудниках. Необходимо обеспечить гендерный паритет, принять меры к тому, чтобы в кадровом составе было отражено географическое разнообразие государств-членов, и содействовать омоложению кадров. Что самое важное, сотрудники должны работать в соответствии с высочайшими стандартами работоспособности, компетентности и добросовестности. Вызывает сожаление то обстоятельство, что из-за кризиса ликвидности Секрета-

риат был вынужден принять агрессивные меры экономии денежных средств, чтобы предотвратить дефолт по платежам, в том числе путем введения в июле 2023 года ограничений на наем персонала. Хотя такие меры могут привести к экономии в ближайшей перспективе, они также ослабляют кадровый состав Организации и в долгосрочной перспективе мешают ей выполнять мандаты, установленные государствами-членами.

18. В своей резолюции [77/278](#) Генеральная Ассамблея представила давно ожидавшиеся рекомендации по управлению людскими ресурсами. Австралия, Канада и Новая Зеландия рассчитывают обсудить находящиеся на рассмотрении Комитета вопросы, связанные с управлением людскими ресурсами, включая поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, изложенные в докладе Генерального секретаря по этому вопросу ([A/78/177](#)). Три делегации выражают надежду также на рассмотрение вопроса о составе Секретариата с учетом того, что расширение системы желательных квот привело к увеличению числа государств-членов, представленных в пределах желательной квоты. Кроме того, три делегации будут искать надежные методы, позволяющие содействовать всестороннему участию всех государств-членов в прикомандировании военного и полицейского персонала и обеспечивающие при этом соблюдение национальных законов о вознаграждении и льготах и отсутствие дублирования выплат. Австралия, Канада и Новая Зеландия с нетерпением ожидают также обсуждения дисциплинарных вопросов, в том числе возможности расширить на все виды проступков сферу применения базы данных “ClearCheck”, предназначенной для проверки сотрудников при приеме на работу на предмет их верности этическим принципам. Кроме того, три делегации надеются на обсуждение вопроса о контроле за присутствием персонала на работе, учитывая важность обеспечения своевременного реагирования Секретариата на потребности государств-членов.

19. Австралия, Канада и Новая Зеландия высоко оценивают первый проведенный ОИГ обзор стратегий и процедур в сфере психического здоровья и благополучия, поскольку персонал Организации Объединенных Наций в процессе работы сталкивается с непропорционально значительными психосоциальными факторами риска. Большое число случаев потери трудоспособности и дней отпуска по болезни в связи с нарушениями психического здоровья, о которых свидетельствуют полученные в ходе обзора данные, вызывают серьезную обеспокоенность и имеют значительные последствия для производительности,

морального состояния сотрудников и финансовых ресурсов. Три делегации с нетерпением ожидают обсуждения рекомендаций Группы по улучшению ситуации, в том числе посредством предоставления большего объема ресурсов психосоциальной поддержки в местах службы категорий D и E.

20. Австралия, Канада и Новая Зеландия с интересом ожидают тщательного рассмотрения предложения Генерального секретаря об увеличении начисленных взносов на финансирование системы координаторов-резидентов. В этой связи оратор выражает сожаление по поводу того, что этот вопрос будет внесен на обсуждение на позднем этапе обсуждения в ходе текущей части возобновленной сессии.

21. **Г-н Видече Гевара** (Коста-Рика) говорит, что текущая часть возобновленной сессии, которая посвящена главным образом управлению людскими ресурсами, по ряду причин особо важна для его делегации. Во-первых, персонал Организации Объединенных Наций имеет решающее значение для функционирования Организации. В связи с этим его делегация будет уделять особое внимание выполнению мандатов, изложенных в резолюции [77/278](#) Генеральной Ассамблеи, особенно тех, которые касаются обеспечения справедливой географической представленности и гендерного паритета, необходимых для того, чтобы персонал Организации отражал разнообразие ее государств-членов.

22. Во-вторых, его делегация придает большое значение докладу Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, охватывающему период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2022 года ([A/78/603](#) и [A/78/603/Corr.1](#)). Любое отсутствие должной реакции на проступки, особенно на сексуальные домогательства, надругательства и эксплуатацию, представляет собой посягательство на авторитет Организации. Такому поведению и тем, кто его совершает, не место в системе Организации Объединенных Наций, и с безнаказанностью необходимо бороться на всех уровнях.

23. В-третьих, в ходе текущей части возобновленной сессии Комитет обсудит пересмотренную смету расходов на систему координаторов-резидентов. Делегация оратора поддерживает работу координаторов-резидентов по содействию реализации целей в области устойчивого развития на местах. В этой связи предложенное Генеральным секретарем изменение структуры регулярного бюджета в целях обеспечения достаточного финансирования системы координаторов-резидентов заслуживает тщательного рассмотрения.

24. Коста-Рика надеется, что в следующий раз между принятием последней всеобъемлющей резолюции по управлению людскими ресурсами и принятием следующей такой резолюции пройдет меньше шести лет и что успех, достигнутый на семьдесят седьмой сессии, станет нормой.

25. **Г-жа Цзян Хуа** (Китай) говорит, что с учетом различных проблем по всему миру Организация Объединенных Наций как главная платформа глобального управления должна играть все более заметную роль. Для бесперебойной работы Организации принципиально важно эффективно и рационально формировать бюджет и управлять людскими ресурсами. Китай надеется на консультации и сотрудничество между всеми сторонами, чтобы обеспечить достижение положительных результатов на текущей части возобновленной сессии.

26. Китай придает большое значение управлению людскими ресурсами и приветствует принятие резолюции [77/278](#) Генеральной Ассамблеи, поскольку в ней содержатся всеобъемлющие рекомендации для будущей работы Секретариата. Китай приветствует также увеличение продолжительности первой части возобновленной сессии до пяти недель и надеется, что все стороны в полной мере примут участие в углубленном обсуждении последующих мер по выполнению резолюции [77/278](#) Генеральной Ассамблеи. Делегация оратора уделяет особое внимание справедливой географической представленности и обеспокоена большим числом непредставленных и недопредставленных государств-членов. Секретариат должен в первоочередном порядке определить конкретные меры для решения этого вопроса, в особенности для устранения недопредставленности развивающихся стран.

27. Китай всегда поддерживал работу системы координаторов-резидентов, направленную на оказание помощи развивающимся странам в решении их насущных проблем, связанных с развитием, и в ускорении осуществления Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года. Поэтому Китай придает большое значение усилиям Секретариата по обеспечению стабильного, предсказуемого и устойчивого финансирования этой системы. Однако Китай обеспокоен тем, что Секретариат представил Комитету предлагаемый бюджет для системы координаторов-резидентов в отсутствие согласия между государствами-членами о реформе модели финансирования этой системы, поскольку такая практика противоречит принципу «сначала мандат, потом программа, затем бюджет», лежащему в основе обсуждения бюджета в Генеральной Ассамблее.

28. Реформа модели финансирования системы координаторов-резидентов не должна сводиться к простому перераспределению между всеми членами Организации Объединенных Наций финансовой ответственности, которую первоначально несли исключительно развитые страны, а должна предусматривать широкие и адресные консультации, а также изучение различных вариантов удовлетворения разумных финансовых потребностей системы координаторов-резидентов. В то же время для решения растущих финансовых проблем и устранения нехватки ликвидных средств, с которыми сталкивается Организация Объединенных Наций, требуется все более комплексный и целостный подход.

29. **Г-н Лапутин** (Российская Федерация) говорит, что, несмотря на последствия для работы Организации мер жесткой экономии, принятых по причине финансового кризиса в Организации Объединенных Наций, все доклады без каких-либо исключений должны быть своевременно выпущены на шести официальных языках. Неспособность обеспечить своевременный выпуск докладов на всех официальных языках приведет к необходимости переносить их представление, как это было в ходе основной части семьдесят восьмой сессии. Он просит Координатора по вопросам многоязычия принять участие в брифинге Контролера по ситуации с ликвидностью в Организации, который состоится 1 марта 2024 года, чтобы проинформировать государства-члены о том, каким образом нынешняя ситуация с ликвидностью и принимаемые меры экономии влияют на многоязычие.

30. Помимо управления людскими ресурсами, в ходе текущей части возобновленной сессии Комитет сосредоточится на таких значимых вопросах, как финансирование системы координаторов-резидентов, подотчетность и закупочная деятельность, консенсуса по которой не удастся достигнуть уже более семи лет. Российская Федерация рассчитывает, что в дальнейшем Бюро будет консультироваться с государствами-членами по таким аспектам программы работы Комитета, как разделение докладов по управлению людскими ресурсами на тематические группы. Делегация оратора будет придерживаться конструктивного подхода ко всем вопросам, находящимся на рассмотрении Комитета. В ходе текущей части возобновленной сессии переговорный процесс должен быть прозрачным и включать все заинтересованные стороны, а методы работы Комитета должны неукоснительно соблюдаться.

31. **Г-н Яманака** (Япония) говорит, что на своей семьдесят седьмой сессии Генеральная Ассамблея после более чем шестилетних переговоров успешно приняла резолюцию об управлении людскими ресур-

сами и тем самым дала надежные рекомендации для повышения эффективности, действенности и инклюзивности Организации. Управление людскими ресурсами имеет огромное значение для успеха любой организации. Делегация оратора намерена рассмотреть принятые Генеральным секретарем меры по реформированию системы управления людскими ресурсами, которые должны соответствовать последним указаниям Генеральной Ассамблеи по этому вопросу, и будет конструктивно и добросовестно участвовать в соответствующих переговорах. Япония внимательно изучит также другие вопросы, стоящие перед Комитетом, такие как пересмотренная смета расходов на систему координаторов-резидентов, Независимое учреждение по вопросам лиц, пропавших без вести в Сирийской Арабской Республике, подотчетность и функционирование системы снабжения, с тем чтобы Организация могла выполнить свои мандаты.

32. **Г-н Янг** (Соединенное Королевство) говорит, что в ходе первой части возобновленной семьдесят седьмой сессии Комитет впервые за многие годы принял резолюцию об управлении людскими ресурсами, которая предусматривает, в частности, распространение системы желательных квот на большее число должностей с 1 января 2024 года. Несмотря на это, учитывая усугубляющиеся проблемы, с которыми сталкиваются международное сообщество и Организация Объединенных Наций после принятия этой резолюции, необходимо обеспечить постоянное совершенствование внутренних процессов и процедур Организации, касающихся персонала, поскольку он является ее главным достоянием.

33. На текущей части возобновленной сессии Комитет имеет возможность достичь согласия по вопросам, по которым он не мог прийти к согласию в течение нескольких лет. Государствам-членам следует использовать динамику, возникшую в результате плодотворной работы на основной части сессии и ее своевременного завершения, для принятия резолюций по таким вопросам, как управление производственно-сбытовой деятельностью и подотчетность, которые имеют отношение ко всем аспектам работы Организации.

34. В ходе текущей части возобновленной сессии Комитет рассмотрит просьбу о значительном увеличении доли финансирования системы координаторов-резидентов за счет начисленных взносов. Делегация оратора решительно поддерживает реформы Генерального секретаря в области развития и уже давно обеспокоена последствиями нехватки финансирования для системы координаторов-резидентов. Для того чтобы эта система могла оказывать помощь

национальным правительствам в их усилиях по содействию развитию, необходимо устойчивое, достаточное и предсказуемое финансирование. Более интегрированная и скоординированная система Организации Объединенных Наций на страновом уровне отвечает интересам всех государств-членов, и Соединенное Королевство надеется на сотрудничество с членами Комитета для содействия прогрессу в этом вопросе.

35. В соответствии с Уставом и резолюцией 45/248 В Генеральной Ассамблеи Пятый комитет является надлежащим главным комитетом Генеральной Ассамблеи, на который возложена ответственность за рассмотрение административных и бюджетных вопросов. Для эффективного выполнения своих обязанностей Комитет должен выполнять возложенные на него функции и не пытаться пересматривать или оспаривать решения и резолюции, принятые в других главных комитетах или на пленарных заседаниях Генеральной Ассамблеи.

36. **Г-н Веласкес Кастильо** (Мексика) говорит, что вопросы, рассматриваемые Комитетом на текущей части возобновленной сессии, представляют особый интерес для Мексики не только по причине их влияния на текущую реформу управления, но и в силу их значения для продвижения и укрепления нового подхода к системе координаторов-резидентов как к основе компонента развития и для подтверждения ценности присутствия Организации в местах, имеющих решающее значение для поддержания мира.

37. Мексика будет уделять особое внимание управлению людскими ресурсами и в этой связи приветствует принятие резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи, поскольку в ней содержатся ценные указания, которые позволят Секретариату решать среднесрочные и долгосрочные задачи, связанные с реформой управления людскими ресурсами. На Генеральную Ассамблею возложена важнейшая обязанность проводить оценку выполнения предусмотренных в этой резолюции мандатов и результатов и воздействия их осуществления, чтобы обеспечить достижение осязаемого и реального прогресса. Это непросто сделать спустя всего лишь год после принятия резолюции, но эта задача обоснована, учитывая, что персонал является самым важным активом Организации, что связано не только с его численностью, но и с приходящейся на него процентной долей годового бюджета по программам, а именно около 75 процентов. Именно через эту призму Мексика будет рассматривать доклады Генерального секретаря, которые касаются управления людскими ресурсами и охватывают такие ключевые вопросы, как состав Секретариата и соответствующие демографические

данные, дисциплинарные вопросы и случаи возможного преступного поведения, меры, приводящие к сокращению присутствия персонала на рабочих местах, и условия службы военнослужащих.

38. На структурном уровне система координаторов-резидентов выполняет функции координатора работы системы развития Организации Объединенных Наций, прежде всего на местах. Тем не менее консолидации этой системы препятствует нерешенный вопрос финансирования. В связи с этим Генеральный секретарь подготовил для рассмотрения Комитетом доклад, в котором излагается предлагаемая модель обеспечения предсказуемого и устойчивого финансирования системы координаторов-резидентов. Мексика с нетерпением ожидает дополнительной информации о предложении Генерального секретаря, но при этом с сожалением отмечает, что соответствующий доклад будет представлен лишь за два дня до завершения первой части возобновленной сессии, что затруднит серьезное рассмотрение доклада государствами-членами. Учитывая значимость доклада для Организации и государств-членов, следует выделить достаточно времени, чтобы Комитет мог обсудить его с должной тщательностью и принять по этому вопросу резолюцию. К числу других вопросов, рассматриваемых Комитетом и представляющих особый интерес для Мексики, относятся вопросы подотчетности, Независимое учреждение по вопросам лиц, пропавших без вести в Сирийской Арабской Республике, ЮНИТАМС и ОИГ.

39. **Г-н Сон Ун** (Республика Корея) говорит, что увеличение продолжительности первой части возобновленной сессии позволит Комитету пересмотреть свои методы работы, чтобы обсуждения приносили больший результат. Учитывая проблемы с ликвидностью, с которыми сталкивается Организация, адекватное и устойчивое финансирование ее работы важно как никогда. Делегация оратора будет конструктивно участвовать в обсуждении в целях обеспечения успешного решения всех вопросов, находящихся на рассмотрении Комитета, с тем чтобы содействовать осуществлению мандата.

40. Устойчивое, достаточное и предсказуемое финансирование будет иметь решающее значение для обеспечения надежной работы системы координаторов-резидентов. Делегация оратора будет участвовать в обсуждении вопросов, связанных с этой системой, уделяя особое внимание повышению прозрачности, подотчетности, эффективности и результативности финансирования этой системы. Принимая во внимание важность системы координаторов-резидентов, Республика Корея внимательно изучит способы обеспечения надлежащего и конструктив-

ного надзора за любыми новыми методами финансирования этой системы. Кроме того, Комитету следует продолжать следить за результатами обсуждений, которые ведутся по этому вопросу в Экономическом и Социальном Совете и на других соответствующих форумах.

41. Персонал играет незаменимую роль в осуществлении мандатов. Опираясь на успешные итоги семьдесят седьмой сессии, Комитет должен дать Генеральному секретарю надлежащие рекомендации, чтобы содействовать его усилиям по совершенствованию стратегий Организации по управлению людскими ресурсами. Комитет мог бы способствовать повышению эффективности, квалификации, мобильности и добросовестности персонала Организации Объединенных Наций, чтобы дать Организации возможность более эффективно реагировать на глобальные проблемы.

42. **Г-н Мачадо Моуриньо** (Уругвай) говорит, что на семьдесят седьмой сессии Комитет достиг принципиального согласия по вопросу об управлении людскими ресурсами, наконец предложив пути решения проблем, упомянутых в докладе Генерального секретаря под названием «Глобальная стратегия в области людских ресурсов на 2019–2021 годы: повышение эффективности, транспарентности и подотчетности Организации Объединенных Наций» (A/73/372). Комитет определил стратегические цели и меры по преобразованию многих аспектов управления людскими ресурсами в Секретариате; большинство из этих целей были достигнуты, а мер — выполнены. При этом ряд вопросов остается нерешенным, к примеру присутствие персонала на работе и несоответствие Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций национальным законам, касающимся военного и полицейского персонала, прикомандированного к Секретариату. Оратор надеется, что обсуждения в ходе текущей части возобновленной сессии будут посвящены подобным нерешенным вопросам и оценке выполнения существующих мандатов, а не повторному рассмотрению вопросов, которые уже были решены.

43. Система координаторов-резидентов играет ключевую роль в координации деятельности подразделений Организации Объединенных Наций на местах, при этом в Уругвае она провела особенно ценную работу. Доказательством решительной приверженности Уругвая работе Программы развития Организации Объединенных Наций является его ежегодный взнос, который направлен на покрытие местных расходов страновых отделений и размер которого Уругвай недавно существенно увеличил.



44. Как бы то ни было, государствам-членам не следует предвосхищать результаты обсуждений по вопросу системы координаторов-резидентов, поскольку эти обсуждения еще продолжаются. В частности, в ходе обсуждения этого вопроса на текущей части возобновленной сессии следует учитывать, что любые дополнительные бюджетные ассигнования со стороны государств-членов должны быть результатом политических решений, которые еще не приняты. Такие решения потребуют тщательного обсуждения, поскольку они приведут к дополнительной нагрузке в виде взносов не только на страны, платежи которых составляют основную долю бюджета, но и на развивающиеся страны, которые во многих случаях испытывают значительные трудности с выполнением своих существующих финансовых обязательств. В этой связи, несмотря на неопределимую роль системы координаторов-резидентов, для достижения консенсуса по этому вопросу требуется длительный диалог. С учетом этого оратор обеспокоен тем, что соответствующий доклад Консультативного комитета, как ожидается, будет опубликован только 21 марта 2024 года.

45. **Г-н Лу** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что принятие резолюции [77/278](#) Генеральной Ассамблеи, в которой перечислены меры, призванные помочь Организации модернизировать ее кадровый состав и укрепить механизмы обеспечения подотчетности, представляет собой значительное достижение, хотя многое еще предстоит сделать. В ходе текущей части возобновленной сессии Комитет рассмотрит поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций в целях содействия их упорядочению, обновлению и упрощению, предложения по устранению несправедливых препятствий, с которыми сталкиваются сотрудники категории общего обслуживания, желающие перейти в категорию специалистов, поправки к положениям о дисциплинарных мерах, призванные усилить механизмы обеспечения подотчетности, предложения по управлению производственно-сбытовой деятельностью и вопрос о Независимом учреждении по вопросам лиц, пропавших без вести в Сирийской Арабской Республике. Кроме того, Комитет рассмотрит вопрос о внедрении надлежащего механизма прикомандирования военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе. Учитывая важность специализированных знаний и опыта такого персонала, необходимо прилагать усилия для соблюдения принципов Устава и обеспечить всестороннее и регулярное участие всех государств-членов в прикомандировании военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе.

46. Кроме того, Комитет будет использовать прогресс, достигнутый на семьдесят седьмой сессии, чтобы в соответствии с Уставом обеспечивать многообразие и инклюзивность персонала Организации. В этой связи следует приветствовать тот факт, что число государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты увеличилось на 15 стран, поскольку это свидетельствует о прогрессе, достигнутом системой Организации Объединенных Наций в отношении таких должностей и системы желательных квот.

47. Соединенные Штаты являются крупнейшим добровольным донором системы координаторов-резидентов и высоко оценивают ее координирующую функцию. Тем не менее предлагаемый перевод в регулярный бюджет той доли финансирования этой системы, которую в настоящее время составляют добровольные взносы, станет одним из самых крупных таких переводов за последнее время. В свете вышесказанного это предложение следует тщательно рассмотреть, уделяя особое внимание прозрачности и подотчетности. Оратор выражает надежду на то, что увеличение продолжительности текущей части возобновленной сессии до пяти недель приведет к более результативному обсуждению и сокращению числа пунктов повестки дня, обсуждение которых будет отложено. Если такие результаты не будут достигнуты, Комитету следует рассмотреть вопрос о возвращении к четырехнедельной сессии.

48. **Председатель** говорит, что, насколько он понимает, Комитет готов утвердить предлагаемую программу работы, при условии, что она будет по мере необходимости пересматриваться и корректироваться в ходе первой части возобновленной сессии.

49. *Решение принимается.*

**Пункт 141 повестки дня: Объединенная инспекционная группа** ([A/78/34](#), [A/78/695](#), [A/78/695/Add.1](#) и [A/78/731](#); [JIU/REP/2023/4](#))

**Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами** (*продолжение*) ([A/78/569](#), [A/78/569/Add.1](#), [A/78/602](#), [A/78/603](#), [A/78/603/Corr.1](#), [A/78/604](#), [A/78/745](#), [A/78/745/Add.1](#), [A/78/756](#), [A/78/759](#) и [A/78/762](#))

50. **Г-жа Фернандес Опасо** (Председатель Объединенной инспекционной группы), представляя доклад ОИГ за 2023 год и программу работы на 2024 год ([A/78/34](#)), говорит, что план работы ОИГ на 2023 год включал проведение ряда обзоров, перенесенных с 2022 года, а также трех новых обзоров, включенных в ее программу работы на 2023 год.

Помимо этого, ОИГ по просьбе исполнительных советов и на дополнительные средства, предоставленные соответствующими участвующими организациями, провела обзор механизмов управления и надзора исполнительных советов Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ), Структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин (Структуры «ООН-женщины»), Программы развития Организации Объединенных Наций, Фонда Организации Объединенных Наций в области народонаселения и Управления Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов.

51. ОИГ значительно сократила отставание в проведении обзоров, перенесенных с прошлых лет. В общей сложности в 2023 году ОИГ выпустила десять материалов, а именно: шесть общесистемных обзоров, два обзора методов управления и административного руководства отдельными организациями, один ограниченный обзор и одно письмо руководству. ОИГ включила в свою программу работы на 2024 год пять обзоров, а именно: четыре общесистемных обзора и один обзор отдельной организации. При подготовке окончательной версии своей программы работы на 2024 год ОИГ как обычно провела консультации с участвующими организациями, а также надзорными и координационными органами, чтобы обеспечить актуальность тем соответствующих обзоров, их приоритетность для всех организаций системы Организации Объединенных Наций и соответствие четырем тематическим областям стратегических рамок Группы на период 2020–2029 годов. Помимо выполнения своей программы работы ОИГ сосредоточится на выполнении рекомендаций по итогам самооценки, проведенной в 2022 году. По просьбе Генеральной Ассамблеи в 2024 году она проведет также промежуточную оценку своих стратегических рамок на период 2020–2029 годов и представит доклад о результатах этой оценки.

52. Управление информационно-коммуникационных технологий выявило в веб-системе, которую Группа использует для отслеживания хода принятия и выполнения рекомендаций, уязвимые места с точки зрения кибербезопасности, и предложило меры по устранению соответствующих рисков, которые относятся к числу наиболее значительных операционных рисков, с которыми сталкивается ОИГ. Предлагаемые меры могут привести к отключению системы и ее переводу в автономный режим. Предпринимавшиеся ОИГ в течение двух предыдущих лет попытки привлечь внебюджетные средства для замены устаревшей системы не увенчались успехом.

В этой связи, учитывая срочный характер этого вопроса, ОИГ обращается к Генеральной Ассамблее с призывом повторить прецедент, созданный в ее резолюции 65/270, призвав участвующие организации в рамках их действующих соглашений о совместном участии в финансировании внести вклад в замену этой системы.

53. **Г-жа Пьетраччи** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя записку Генерального секретаря по докладу ОИГ за 2023 год (A/78/731), говорит, что в соответствии со статутом ОИГ Генеральный секретарь как Председатель Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) выполняет функции, обеспечивающие работу Группы, главным образом в связи с подготовкой докладов, касающихся нескольких организаций. В течение 2023 года секретариаты КСР и ОИГ работали совместно и вели диалог на тему сотрудничества, в том числе касающийся своевременной подготовки записок Генерального секретаря с ответами на доклады, затрагивающие общесистемные проблемы. Они обсуждали оптимизацию подготовки докладов по общесистемным вопросам. Генеральный секретарь в консультации с членами КСР и в соответствии со статутом ОИГ проанализировал информацию о квалификации инспектора, назначение которого было предложено в 2023 году после ухода одного из инспекторов в отставку. Генеральный секретарь намерен поддерживать тесные рабочие отношения с ОИГ и призывает все организации своевременно реагировать на ее запросы.

54. **Г-жа Лопес** (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), представляя доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/78/569), говорит, что в докладе содержится всесторонний обзор состава персонала Секретариата за период с 1 января по 31 декабря 2022 года, включая информацию о демографических характеристиках, перемещении персонала, прогнозируемых выходах в отставку и сотрудниках, подпадающих под действие системы желательных квот. Доклад был улучшен по сравнению с предыдущими докладами, в том числе в нем представлены дополнительный анализ и информация по мандатам, изложенным в резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи, и по рекомендациям Консультативного комитета. Этот анализ и информация касаются таких вопросов, как необходимое каждому государству-члену для вхождения в пределы квоты количество перераспределений сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, прогресс в достижении

справедливого географического распределения и гендерного паритета, выходы в отставку и сведения о положении дел с заполнением должностей класса С-2 и выше.

55. Представляя доклад Генерального секретаря, содержащий предложение о переводе сотрудников Секретариата из категории общего обслуживания в категорию специалистов (A/78/569/Add.1), она говорит, что в доклад включено предложение об устранении препятствий, с которыми сталкиваются сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий и классов ПС-3 — ПС-5 категории полевой службы, участвующие в конкурсе на замещение должностей категории специалистов. Цель этого предложения заключается в том, чтобы внести изменения в резолюцию 33/143 Генеральной Ассамблеи от 1978 года, признав положительное влияние произошедших за последние 45 лет структурных улучшений системы отбора персонала на практику набора персонала, чтобы в соответствии с Уставом обеспечить справедливое и равное отношение ко всем кандидатам и использовать имеющиеся возможности для рассмотрения всех квалифицированных сотрудников.

56. Указанное предложение было разработано с учетом обеспокоенности, ранее высказанной ОИГ, и в соответствии с рекомендациями Консультативного комитета и призвано привести практику Секретариата в соответствии с практикой других организаций системы Организации Объединенных Наций. В частности, его реализация позволит сотрудникам, имеющим на это право, подавать заявления на замещение должностей категории специалистов, не охваченных системой желательных квот и расположенных в местах службы, отличных от места службы, в которое назначен сотрудник, и подавать заявления на замещение должностей класса С-3 и выше, охваченных системой желательных квот и расположенных в местах службы, отличных от места службы, в которое назначен сотрудник, если на момент подачи заявления сотрудник является гражданином непредставленного или недопредставленного государства-члена. Кроме того, указанное предложение предусматривает исключение из программы для молодых специалистов элемента перехода сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов, вместо этого она будет направлена на привлечение молодых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов.

57. Представляя доклад Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, охватывающий период с 1 января 2022 года по 31 декабря 2022 года

(A/78/603 и A/78/603/Corr.1), оратор говорит, что структура доклада была обновлена, в результате чего в основной части доклада были представлены данные и анализ, касающиеся дисциплинарной практики Генерального секретаря, а в приложение I к докладу была включена краткая информация о делах, которые были закрыты и по итогам рассмотрения которых были приняты дисциплинарные меры в 2022 году. В приложении II к докладу содержится наглядная схема, иллюстрирующая метод, с помощью которого Организация определяет наличие проступка и оценивает соразмерность наложенных дисциплинарных мер; эта схема позволяет лучше понять представленные описания дел. Доклад дополнен сборником дисциплинарных мер, содержащим сводную информацию о делах, закрытых в период с 1 июля 2009 года по 31 декабря 2022 года, и включающим расширенное описание применяемых в Организации административных положений и процесса привлечения виновных лиц к ответственности.

58. Представляя доклад Генерального секретаря о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/78/602), оратор говорит, что этот доклад подготовлен на основе пяти докладов Генерального секретаря по этому вопросу, представленных Генеральной Ассамблее с 2013 года, и выпущен в ответ на приведенную в резолюции 75/292 Генеральной Ассамблеи просьбу к Генеральному секретарю выполнить всеобъемлющую оценку практических последствий, в том числе для государств-членов, различных вариантов и возможных сочетаний вариантов, изложенных в его докладе Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии (A/75/646), и представить эту оценку Ассамблее для рассмотрения на ее семьдесят восьмой сессии. В качестве возможного решения этого вопроса Генеральный секретарь предложил выявлять вознаграждение или льготы, предоставляемые государствами-членами прикомандированному персоналу, и выполнять соглашение об изменении условий занятости, чтобы избежать дублирования вознаграждения и льгот, предоставляемых государствами-членами и Организацией Объединенных Наций.

59. Представляя записку Генерального секретаря о контроле присутствия персонала на работе (A/78/604), оратор говорит, что в ответ на содержащийся в резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи призыв к Генеральному секретарю оказывать поддержку руководителям в контроле за посещаемостью сотрудников для обеспечения того, чтобы Организация продолжала чутко реагировать на запросы государств-членов и продолжала эффективно и результативно выполнять свою работу, в том числе

путем помощи заседающим органам в их деятельности и выполнении их решений, в записке приведен обзор нормативных положений и механизмов, составляющих систему контроля присутствия на работе и отпусков персонала в Секретариате.

60. **Г-н Аль-Кумайм** (заместитель Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/78/745), говорит, что Консультативный комитет обеспокоен значительным числом вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, в том числе должностей класса С-2, и подлежащих географическому распределению должностей, временно занятых сотрудниками без географического статуса или работающими по контрактам на ограниченный срок. В период с 2018 по 2022 год число представленных сверх квоты государств-членов увеличилось с 27 до 31, а общее число непредставленных и недопредставленных государств-членов сократилось с 61 до 57. Кроме того, в 2022 году только три подразделения полностью выполнили или превысили целевой показатель в отношении набора сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, предусмотренный в договорах со старшими руководителями. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь будет представлять годовые всеобъемлющие сравнительные данные о достижении целевых показателей в отношении географической представленности, предусмотренных в договорах со старшими руководителями, и о прогрессе в достижении поставленной Секретариатом цели сокращения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов путем ежегодного увеличения числа представляющих такие государства сотрудников на 10 процентов. Консультативный комитет надеется, что Генеральный секретарь использует для этой цели недавнее увеличение числа должностей, подлежащих географическому распределению.

61. Консультативный комитет отмечает, что поддающиеся количественной оценке целевые показатели существуют только для системы желательных квот, и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить информацию о возможных мерах по улучшению географической представленности вне рамок системы желательных квот в соответствии со статьей 101 (пункт 3) Устава. В докладе (A/78/745) рассматриваются и другие вопросы, касающиеся управления людскими ресурсами, в том числе гендерный баланс в миссиях по поддержанию мира и специальных политических

миссиях, усилия по омоложению Секретариата и необходимость более систематического сбора данных о выходах в отставку. Консультативный комитет надеется получить обновленную информацию о прогрессе, достигнутом в решении этих и других вопросов, в будущих докладах Генерального секретаря.

62. Представляя доклад Консультативного комитета под названием «Предложение о переводе сотрудников Секретариата из категории общего обслуживания в категорию специалистов» (A/78/745/Add.1), оратор говорит, что Консультативный комитет отмечает профессиональные качества сотрудников, работающих на должностях категории общего обслуживания и смежных категорий, и необходимость расширения их возможностей для продвижения по службе. По состоянию на 31 октября 2023 года из 19 210 сотрудников, имеющих право перейти из категории общего обслуживания в категорию специалистов в соответствии с предложениями, приведенными в докладе Генерального секретаря (A/78/569/Add.1), 0,3 процента были гражданами непредставленных государств-членов, 23,6 процента — недопредставленных государств-членов, а 75,5 процента — государств-членов, представленных в пределах желательной квоты или сверх нее. На основании полученных по запросу данных Консультативный комитет отмечает, что в географическом распределении и представленности государств-членов существуют значительные различия. В связи с этим Консультативный комитет считает, что некоторые из проблем, выявленных ОИГ в начале 1970-х годов, по-прежнему актуальны.

63. По состоянию на 31 октября 2023 года средний возраст сотрудников на должностях классов ОО-2–ОО-7 составлял от 45 до 50 лет, а на должностях классов ПС-3–ПС-5 — от 51 до 53 лет. В свете вышесказанного будущие предложения должны быть направлены на омоложение Организации и удовлетворение потребности в привлечении молодых квалифицированных кадров, особенно из недопредставленных и непредставленных государств-членов. В связи с этим следует отметить ограничения, связанные с набором на местах потенциальных кандидатов на штатные и внештатные должности категории общего обслуживания и смежных категорий.

64. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря продолжить рассмотрение предложений, изложенных в его докладе (A/78/569/Add.1), в контексте всеобъемлющих стратегий по управлению людскими ресурсами в рамках предусмотренной программы «Отбор персонала 2.0» с учетом таких вопросов, как географическое распределение и представленность,

использование терминов, включенных в соответствующие предложения, и охват таких предложений, процесс найма и отбора персонала, внутренние и внешние кандидаты и омоложение Организации, и в случае необходимости представить Ассамблее пересмотренное предложение.

65. Представляя доклад Консультативного комитета о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения (A/78/756), оратор говорит, что Консультативный комитет отмечает усилия по профилактике проступков и подчеркивает необходимость дальнейшей активизации информационной работы и более широкого распространения и использования всех имеющихся инструментов оперативной профилактики проступков. Кроме того, Консультативный комитет подчеркивает важность соблюдения принципов прозрачности, соразмерности, законности и последовательности в дисциплинарных вопросах. В этой связи Консультативный комитет надеется, что в соответствии с положениями резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь будет продолжать четко излагать в своих будущих докладах по дисциплинарным вопросам критерии и внутренние правила, используемые при определении ненадлежащего поведения и применении дисциплинарных мер, включая учет смягчающих и отягчающих обстоятельств, а также виды ненадлежащего поведения, влекущие за собой прекращение службы и дисциплинарное увольнение. Следует также повышать уровень прозрачности поведения руководителей и их подотчетности.

66. Представляя доклад Консультативного комитета о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/78/762), оратор говорит, что с учетом резолюции 75/292 Генеральной Ассамблеи в ходе всеобъемлющей оценки, результаты которой приводятся в нынешнем докладе Генерального секретаря о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/78/602), основное внимание уделено четырем вариантам, представленным Генеральным секретарем в его докладе Ассамблее на ее семьдесят пятой сессии (A/75/646), для устранения противоречий между Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций и национальным законодательством или практикой некоторых государств-членов в отношении их прикомандированного к Секретариату военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе. Отмечая, что предлагаемый план действий опирается на информацию, предоставляемую прикомандированным военным и поли-

цейским персоналом, состоящим на действительной службе, и соответствующими правительствами, Консультативный комитет в принципе и при условии рассмотрения и одобрения этого плана Генеральной Ассамблеей не возражает против осуществления варианта 4, а именно выявления вознаграждения или льгот, предоставляемых государствами-членами прикомандированному персоналу, и выполнения соглашения об изменении условий занятости для обеспечения отсутствия дублирования вознаграждения и льгот, предоставляемых государствами-членами и Организацией Объединенных Наций, как это предложил Генеральный секретарь в своем докладе (A/78/602).

67. Представляя доклад Консультативного комитета о контроле присутствия персонала на работе (A/78/759), оратор говорит, что Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря не представлять информацию о контроле присутствия персонала на работе в отдельном докладе, а включать ее в доклад об оценке рабочего пространства в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций.

68. **Г-жа Кронин** (Объединенная инспекционная группа), выступая по видеосвязи и представляя доклад ОИГ, озаглавленный «Обзор политики и практики поддержания психического здоровья и благополучия сотрудников в организациях системы Организации Объединенных Наций» (JIU/REP/2023/4) и препровожденный Генеральной Ассамблеей в записке Генерального секретаря (A/78/695), говорит, что этот обзор был проведен по завершении первого этапа реализации Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия и в нем учитывались изменения, внесенные организациями в период пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19). В ходе обзора ОИГ проанализировала подходы к поддержанию психического здоровья и благополучия сотрудников в конкретных организациях системы Организации Объединенных Наций, а также соответствующие стратегии, политику и практику и провела оценку организационных структур и функциональных звеньев и межучрежденческих инициатив.

69. Хотя на психическом здоровье и благополучии персонала плохо сказалась пандемия, признаки неуклонного ухудшения ситуации наблюдались задолго до нее, в том числе значительное увеличение числа обращений в службы психосоциальной поддержки, рост числа дней отпуска по болезни, взятых из-за проблем с психическим здоровьем, вызывающие беспокойство результаты опросов персонала и тревожная тенденция получения персоналом посо-

бий по нетрудоспособности из-за психиатрических диагнозов, выплата которых обходится системе примерно в 44 млн долл. США ежегодно. В 2018 году была утверждена Общесистемная стратегия Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия, служащая основой, которую каждая организация может адаптировать в соответствии с конкретными обстоятельствами и операционными моделями. Однако с момента ее утверждения свои собственные стратегии разработали только семь организаций. Такие стратегии позволяют организациям разработать основанный на данных и фактах подход к поддержке психического здоровья и благополучия сотрудников. В связи с этим руководящие органы должны запрашивать информацию о разработке таких стратегий. Такие стратегии могут также помочь выявить пробелы в принципах оказания помощи сотрудникам с нарушениями психического здоровья, определить барьеры, препятствующие доступу к услугам, и приоритетные направления обучения руководителей.

70. С 2018 года объем ресурсов психосоциальной поддержки в системе увеличился на 83 процента. Тем не менее они имеют неравномерный охват, причем особую озабоченность вызывает уровень охвата в местах службы с повышенным риском. В связи с вышесказанным Генеральному секретарю следует изучить варианты для обеспечения присутствия во всех странах, где имеются места службы категорий D и E, специалиста по охране психического здоровья для оказания помощи персоналу в местах службы категорий D и E, и обратиться к Комитету высокого уровня по вопросам управления КСР с просьбой подготовить соответствующий доклад. Сделанные в докладе выводы следует затем представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее восьмидесятой сессии.

71. Кроме того, озабоченность вызывают слабые места в работе консультантов. Некоторые из таких слабых мест были выявлены Управлением служб внутреннего надзора в ходе проведенной им в 2019 году ревизии используемых в Секретариате механизмов профилактики и снятия стресса в связи с серьезными инцидентами, но их еще предстоит устранить. Такие слабые места создают угрозу благополучию психологов-консультантов на местах и персонала, которому они оказывают поддержку. Секретариат как организация, в которой сосредоточена наибольшая доля консультантов в системе, должен решить проблему беспорядочного и несогласованного предоставления услуг психосоциальной поддержки и, по крайней мере, устранить риск, свя-

занный с неспособностью обеспечить надлежащий надзор за консультантами-психологами.

72. Рекомендации, содержащиеся в докладе ОИГ (JU/REP/2023/4), были рассмотрены на сорок шестой сессии Комитета высокого уровня по вопросам управления и учтены при разработке и завершении подготовки Общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия на 2024 год и последующий период. Участие более широкого круга заинтересованных сторон в реализации Стратегии, а также устойчивое кадровое обеспечение и стабильное финансирование предусмотренных в ней мероприятий повысят скорость принятия Стратегии и привлекут больше внимания к вопросам психического здоровья.

73. **Г-жа Пьетраччи** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций), представляя замечания Генерального секретаря и КСР по докладу ОИГ, содержащиеся в записке Генерального секретаря по этому вопросу (A/78/695/Add.1), говорит, что организации системы Организации Объединенных Наций выражают признательность ОИГ за ее своевременный и содержательный доклад и за ее усилия, направленные на то, чтобы получить представление о психическом здоровье и психологическом благополучии персонала Организации Объединенных Наций. В этом докладе ОИГ представляет всеобъемлющий обзор текущих проблем, подкрепленный различными единицами данных, и предлагает убедительные рекомендации.

74. Используемая инспекторами методика позволила провести консультации с различными заинтересованными сторонами и получила высокую оценку за то, что способствовала получению целостного представления о политике и практике в области охраны психического здоровья. Кроме того, организации положительно отозвались о проведенном инспекторами анализе влияния психологических рисков на рабочих местах в Организации Объединенных Наций, в том числе соответствующих затрат, и с удовлетворением отметили их комплексный подход к устранению рисков, связанных с психическим здоровьем и благополучием, на уровне политики. После публикации доклада ОИГ организации на сорок шестой сессии Комитета высокого уровня по вопросам управления, состоявшейся в октябре 2023 года, одобрили Общесистемную стратегию Организации Объединенных Наций по обеспечению психического здоровья и благополучия на 2024 год и последующий период, тем самым подтвердив приверженность обеспечению инклюзивной и устойчивой рабочей среды, в которой соображения, касающиеся психи-

ческого здоровья, являются неотъемлемой частью организационной культуры и организационных систем. Хотя в целом организации поддерживают предложенные рекомендации, они указали на потенциальные проблемы и обусловленные конкретными обстоятельствами ограничения, в том числе бюджетные, которые будут учтены на этапе реализации.

75. **Председатель** в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи предлагает представителю персонала Секретариата выступить с заявлением в качестве единственного представителя союзов персонала.

76. **Г-жа Джонсон** (представитель персонала), выступая по видеосвязи, говорит, что она хотела бы отдать дань памяти 158 сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые погибли в Газе в ходе конфликта, ставшего самым смертоносным в истории для персонала Организации. Она надеется, что международное сообщество поддержит озвученный союзами персонала призыв обеспечить защиту сотрудников Организации Объединенных Наций и ни при каких обстоятельствах не допускать нападений на них в вооруженных конфликтах.

77. Несмотря на крайне сложную ситуацию в мире, сотрудники продолжают упорно работать над выполнением мандатов Организации. Хотя в течение многих лет сотрудникам удавалось достигать большего при меньшем объеме ресурсов, они не могут достигать большего, совсем не имея ресурсов. Сохранение нынешнего кризиса ликвидности создаст препятствия для выполнения жизненно необходимой работы и в то же время нанесет серьезный ущерб здоровью и благополучию сотрудников, поскольку они будут вынуждены отказываться от отпуска и брать на себя нагрузку других коллег, так как в условиях кризиса невозможно ни заменить уходящих сотрудников, ни набрать новых. Необходимо найти долговременное решение проблемы ликвидности, чтобы Организация не оставалась парализованной год за годом.

78. Одобрение Комитетом предложения об устранении препятствий для перехода сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов поможет существенно укрепить моральный дух сотрудников. Одобрение этого предложения не только положит конец несправедливости, которая в современных условиях работы стала непостижимой, но и с учетом нынешнего состава сотрудников категории общего обслуживания позволит улучшить показатели географической представленности.

79. Когда Организация сможет возобновить нормальную работу, для эффективного заполнения

вакансий можно будет использовать систему кадровых резервов. В этой связи союзы персонала с глубоким сожалением отмечают находящийся на рассмотрении план Генерального секретаря немедленно прекращать членство во всех существующих кадровых резервах кандидатов-мужчин через четыре года и кандидатов-женщин через шесть лет, поскольку в результате не будут рассмотрены тысячи подходящих внутренних и внешних кандидатов, которые из-за вводившихся друг за другом длительных мораториев на набор персонала не имели даже реального шанса подать заявления на замещение должностей.

80. Равная оплата за труд равной ценности лежит в основе трудовых отношений. Поэтому правила Организации Объединенных Наций должны предусматривать равную оплату для внутренних и внешних кандидатов, претендующих на одни и те же должности и имеющих одинаковый уровень образования и опыта. Подобно тому, как между внутренними и внешними кандидатами больше не проводится юридических различий при отборе кандидатов, таких различий не должно быть и в оплате труда.

81. Приостановка во время кризиса ликвидности некоторых проектов по строительству и ремонту может дать возможность переосмыслить переход к так называемому гибкому использованию рабочих мест, поскольку обычно он сводится к размещению большего числа сотрудников в меньших помещениях, что приводит к ухудшению условий труда. Учитывая, что такой переход также снижает производительность труда и лишает сотрудников возможности работать в офисе, фактически заставляя их работать на дому, ожидаемая экономия может оказаться мнимой.

82. Кроме того, можно в значительной мере улучшить обращение Организации с сотрудниками, сигнализирующими о нарушениях. Например, недавно Генеральный секретарь уволил нескольких старших инвестиционных менеджеров Управления инвестиций Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, которые выступили против того, что Управление служб внутреннего надзора впоследствии охарактеризовало как нездоровую рабочую обстановку. В качестве причины увольнения был назван тот факт, что указанные сотрудники разговаривали с защищавшими их интересы представителями персонала, что вызывает серьезные опасения по поводу способности Организации обеспечить защиту от преследований. Сотрудники Организации Объединенных Наций нуждаются в поддержке государств-членов, чтобы обеспечить непрерывное функционирование Организации и дать сотрудникам возможность выполнять свою работу.

83. **Г-н Аиномухиша** (Уганда), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа осознает тот факт, что доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, которые в настоящее время находятся на рассмотрении Комитета, являются первыми такими докладами, выпущенными после принятия резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи. В этой связи Группа изучит эти доклады, чтобы оценить, как Секретариат реагирует на просьбы, содержащиеся в указанной резолюции.

84. Что касается доклада Генерального секретаря под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/78/569), то Группа отмечает, что в период с 1 января по 31 декабря 2022 года общее число сотрудников выросло с 35 762 до 36 791, что объясняется такими факторами, как возобновление найма на должности, финансируемые из регулярного бюджета, после отмены в апреле 2021 года временного моратория на набор персонала, введенного в 2020 году из-за положения с ликвидными средствами, увеличение числа временных назначений для обслуживания конференций и уменьшение числа увольнений. Группа отмечает также, что в тот же период временная приостановка набора персонала привела к сокращению на 67 процентов перехода на должности, финансируемые из регулярного бюджета, и сдерживанию прогресса в деле обеспечения справедливого географического распределения из-за неспособности Организации заполнить вакантные должности. В этой связи Генеральному секретарю следует предпринять шаги по смягчению воздействия мер, принимаемых для регулирования текущей ситуации с ликвидными средствами, на набор персонала в основных областях.

85. Группа придает огромное значение принципу справедливой географической представленности и гендерного паритета и с нетерпением ожидает информации о практических шагах, предпринимаемых Генеральным секретарем для обеспечения справедливой географической представленности. Отмечая значительный прогресс в обеспечении гендерного паритета, оратор отмечает отсутствие дополнительных усилий по расширению географической представленности. Генеральному секретарю следует удвоить усилия по обеспечению справедливой географической представленности среди сотрудников, особенно на старших должностях, где в течение предыдущих пяти лет наблюдался вопиющий дисбаланс: 49 процентов сотрудников класса D-1 и выше составляли представители одной региональной группы. Генеральному секретарю следует также обратить внимание на значительный вклад в работу

Организации стран, предоставляющих воинские и полицейские контингенты.

86. Группа с обеспокоенностью отмечает серьезные противоречия в используемых Организацией процедурах отбора и найма персонала, на которые обратил внимание Консультативный комитет в своем докладе «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/78/745). В связи с вышесказанным Группа надеется на углубленное обсуждение причин этих противоречий, чтобы устранить их.

87. Группа обеспокоена также тем, что предложение Генерального секретаря о переводе сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов может создать препятствия для обеспечения справедливой географической представленности, поскольку из 19 210 имеющих право на такой переход сотрудников категории общего обслуживания 85,5 процента являются гражданами государств-членов, которые представлены в пределах желательной квоты или сверх нее. В ходе неофициальных консультаций Группа обратится за дополнительными разъяснениями по этому предложению и по соответствующему обоснованию и объяснению.

88. Кроме того, Группа обеспокоена значительным числом вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, в том числе класса C-2, и большим числом подлежащих географическому распределению должностей, временно занятых сотрудниками без географического статуса или сотрудниками, работающими по контрактам на ограниченный срок. В связи с этим Генеральному секретарю следует в соответствии с резолюцией 77/278 Генеральной Ассамблеи обеспечивать, чтобы все должности, на которые распространяется система желательных квот, были соответствующим образом заполнены и чтобы вакантные должности оперативно заполнялись. В этой связи Группа обеспокоена также тем, что за последние три года число непредставленных и недопредставленных государств-членов практически не менялось и составляло, соответственно, 20–21 и 37–36, в то время как число представленных сверх квоты государств-членов увеличилось с 27 до 31.

89. Кроме того, вызывает сожаление, что к 31 декабря 2021 года из 30 подразделений, в которых осуществляется набор на должности, подлежащие географическому распределению, только 3 подразделения выполнили или перевыполнили содержащуюся в договорах со старшими руководителями задачу по обеспечению того, чтобы 50,0 процента лиц, назначаемых на должности, подлежащие географическому



кому распределению, были гражданами непредставленных или недопредставленных государств-членов. Руководителей, не выполнивших эту задачу, следует привлечь к ответственности. Как бы то ни было, Группа с нетерпением ожидает обзора деятельности Секретариата по омоложению Организации, в том числе реализации программы для молодых специалистов.

90. Группа согласна с мнением, изложенным в докладе Консультативного комитета о контроле присутствия персонала на работе (A/78/759), что руководители несут ответственность и подотчетны за управление работой и производительностью персонала и за обеспечение выполнения рабочих обязанностей и достижение согласованных результатов. Все руководители и сотрудники, работающие по гибкому графику, должны и впредь своевременно и эффективно реагировать на потребности государств-членов.

91. **Г-жа Лора-Сантос** (Филиппины), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что АСЕАН высоко оценивает работу Секретариата, в частности предпринятые им усилия по реализации программы «Отбор персонала 2.0» после ее принятия в ходе первой части возобновленной семьдесят седьмой сессии. АСЕАН рассчитывает на дальнейшее обсуждение нового подхода к отбору персонала, представленного в этой программе, в том числе планов и сроков реализации и любых необходимых дополнительных ресурсов. Кроме того, АСЕАН отмечает обновленную информацию о кадровом составе Секретариата, представленную в докладе Генерального секретаря под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/78/569).

92. В Секретариате должен работать многообразный по составу контингент сотрудников, имеющих различные точки зрения. В связи с этим АСЕАН приветствует расширение многообразия состава Секретариата, поскольку это повысит эффективность работы Организации, и надеется на дальнейший прогресс в этом направлении. В частности, АСЕАН полностью поддерживает усилия по обеспечению справедливой географической представленности среди сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно путем увеличения числа сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Помимо этого, АСЕАН высоко оценивает усилия Генерального секретаря по улучшению положения в части гендерного паритета на всех уровнях в Центральных учреждениях и на местах.

93. АСЕАН будет запрашивать обновленную информацию об усилиях, предпринимаемых для омоложения Организации Объединенных Наций, и поощряет инициативы по формированию культуры мобильности персонала и по ускорению процесса мобильности в Секретариате. Стратегическое кадровое планирование в рамках всей Организации может оказаться полезным для эффективного решения нынешних и будущих проблем на всех этапах набора и удержания персонала.

94. АСЕАН отмечает предложение Генерального секретаря о переводе сотрудников Секретариата из категории общего обслуживания в категорию специалистов, включая предложение об устранении барьеров, с которыми сталкиваются сотрудники категории общего обслуживания и смежных категорий и сотрудники классов ПС-3–ПС-5 категории полевой службы при подаче заявлений на должности категории специалистов. АСЕАН рассчитывает обсудить это предложение, в том числе в привязке к программе для молодых специалистов. Расширение кадрового резерва позволит повысить эффективность усилий Секретариата по обеспечению лучшей географической представленности и гендерного паритета.

95. Что касается поправок к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, изложенных в докладе Генерального секретаря по этому вопросу (A/78/177), то АСЕАН поддерживает упрощенную и упорядоченную систему управления людскими ресурсами, которая может существенно поспособствовать повышению эффективности и результативности работы Организации и ее персонала по выполнению мандатов. Учитывая исключительную важность отчетности по вопросам, связанным с управлением людскими ресурсами, АСЕАН приветствует создание портала по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций, призванного предоставлять государствам-членам обновленную информацию об операционных аспектах деятельности Организации.

96. АСЕАН отмечает прилагаемые Секретариатом усилия по формированию в Организации культуры этического и добросовестного поведения, прозрачности и подотчетности, в том числе деятельность по предотвращению преследований и обеспечению защиты от них. Подотчетность играет особо важную роль. АСЕАН с удовлетворением отмечает, что Организация ориентируется на интересы жертв в борьбе с проступками, в частности с сексуальными домогательствами, сексуальной эксплуатацией и сексуальными надругательствами, к которым следует применять политику абсолютной нетерпимости

в целях укрепления доверия и подотчетности в системе Организации Объединенных Наций. В этой связи АСЕАН принимает к сведению приведенную в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/78/603) информацию о прогрессе в рассмотрении дисциплинарных дел, в том числе о делах, завершённых или разрешенных путем применения дисциплинарных мер или путем улучшения процесса ведения дел. АСЕАН поддерживает разработку административных положений, которые применяются в отношении дисциплинарных вопросов и касаются анализа поступивших дел и процесса их рассмотрения.

97. **Г-н Ан-Наср** (Катар), выступая от имени государств — членов Совета сотрудничества арабских государств Залива, говорит, что управление людскими ресурсами имеет особое значение для Катара и других государств — членов Совета. Главное достоинство Организации Объединенных Наций — это ее сотрудники. Несколько сотрудников пожертвовали собой, служа Организации Объединенных Наций. В частности, с начала конфликта в Газе погибло много сотрудников Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР). Совет поддерживает БАПОР и самым решительным образом осуждает рост числа погибших сотрудников Организации Объединенных Наций в Газе. Жизненно необходимо обеспечивать защиту всех гуманитарных работников в соответствии с международным гуманитарным правом.

98. Совет приветствует усилия Генерального секретаря по реформированию системы управления и людских ресурсов в соответствии со статьями 97 и 101 Устава, направленные на содействие эффективному, справедливому и оперативному набору персонала и обеспечение кадрового многообразия в Секретариате. Совет глубоко обеспокоен демографическим составом Секретариата, информация о котором приведена в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/78/569), представленном в ответ на резолюцию 77/278 Генеральной Ассамблеи. Уже примерно десять лет государства — члены Совета не представлены или недопредставлены. Эта ситуация связана не просто с количеством или характером должностей, подлежащих географическому распределению, а скорее со структурным дисбалансом в плане информационно-просветительской работы и набора персонала. В этой связи необходимо принять быстрые и эффективные меры для выполнения соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи. Совет поддерживает все инициативы по реформированию Организации Объединенных Наций, в особенности глобальную стратегию в области

людских ресурсов, направленные на реорганизацию системы управления людскими ресурсами для повышения оперативности и эффективности работы Организации и облегчения труда сотрудников, многие из которых работают в трудных условиях.

99. **Г-жа Минале** (Эфиопия), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа отдает дань памяти сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые в течение предыдущего года погибли, находясь на службе Организации Объединенных Наций.

100. Группа благодарит Генерального секретаря за его доклады, представленные во исполнение резолюции 77/278 Генеральной Ассамблеи. Людские ресурсы Организации Объединенных Наций являются бесценным активом Организации. В этой связи необходимы постоянные усилия и организационная реформа, чтобы персонал Организации Объединенных Наций соответствовал принципам компетентности, добросовестности и справедливой представленности государств-членов. В ходе текущей части возобновленной сессии Группа уделит пристальное внимание справедливой географической представленности среди сотрудников. В общей сложности 36 из 54 государств — членов Группы недопредставлены, не представлены или представлены в пределах желательной квоты. С учетом этого необходимо удвоить усилия по обеспечению справедливой географической представленности. Тот факт, что система желательных квот призвана способствовать реализации компромиссного решения, не должен отрицательно сказываться на обеспечении справедливой представленности государств-членов или наборе кандидатов из государств-членов, которые имеют мало граждан среди персонала, но тем не менее считаются представленными сверх квоты. Кроме того, в соответствии с резолюцией 77/278 Генеральной Ассамблеи, в которой Ассамблея отмечает отсутствие отдельных правил набора персонала на должности, финансируемые по линии внебюджетных ресурсов, и на должности, финансируемые по линии начисленных взносов, следует предпринять более активные усилия для обеспечения того, чтобы кадровый состав, представленный как должностями, финансируемыми по линии внебюджетных ресурсов, так и должностями, финансируемыми по линии регулярного бюджета, отражал географический и национальный состав членов Организации Объединенных Наций.

101. Группа поддерживает стратегию Генерального секретаря, направленную на обеспечение равного участия женщин в работе Организации Объединенных Наций, в том числе на старших должностях. Одобрив шаги, предпринятые для достижения

нынешней доли женщин среди сотрудников, Группа считает, что следует расширить участие женщин из развивающихся стран. Секретариат должен применять сбалансированный подход к удовлетворению кадровых потребностей подразделений с учетом конкретных условий, обеспечивая при этом гендерный паритет.

102. Группа принимает к сведению предлагаемые поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, изложенные в докладе Генерального секретаря по этому вопросу (A/78/177). Хотя Положения и правила о персонале должны обновляться с учетом сложившихся обстоятельств и изменений в политике организации, предлагаемые поправки не должны продвигать спорные общественные ценности, по которым у государств-членов нет консенсуса.

103. Группа принимает к сведению предложение Генерального секретаря о переводе сотрудников Секретариата из категории общего обслуживания в категорию специалистов, а также изменения, внесенные в это предложение со времени его последнего рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее семьдесят третьей сессии. Хотя необходимо устранить административные препятствия, с которыми сталкиваются сотрудники категорий общего обслуживания и полевой службы при подаче заявлений на должности категории специалистов, устранение этих препятствий будет полезным лишь в той мере, в какой оно поможет Организации решить существующие проблемы, такие как отсутствие справедливой географической представленности. Кроме того, значение предложения Генерального секретаря зависит от того, насколько эффективно Организация в настоящее время обеспечивает возможности карьерного роста для сотрудников категории общего обслуживания и полевой службы. Поэтому Группа подтверждает свои взгляды по этому вопросу, высказанные на семьдесят первой и семьдесят третьей сессиях Генеральной Ассамблеи (см. A/C.5/71/SR.10 и A/C.5/73/SR.15). В частности, предложение о переводе сотрудников Секретариата из категории общего обслуживания в категорию специалистов следует проводить директивными указаниями и базовой структурой управления, одобренными Генеральной Ассамблеей, с тем чтобы можно было в полной мере и на транспарентной основе проанализировать связанные с этим предложением затраты и выгоды и оценить его воздействие. Группа будет тщательно изучать достоинства указанного предложения, руководствуясь, среди прочего, перечисленными выше соображениями.

104. Группа считает, что Организация Объединенных Наций должна формировать и удерживать все более мобильные и ориентированные на работу на местах трудовые ресурсы, напоминая, что в своей резолюции 77/278 Генеральная Ассамблея подчеркнула настоятельную необходимость формирования культуры мобильности персонала и ускорения процесса мобильности в рамках всей Организации, в частности перемещений между Центральными учреждениями и полевыми местами службы. В этой связи Группа обеспокоена тем, что административная инструкция о мобильности (ST/AI/2023/3), в которой вводится обязательная служба на местах для сотрудников, нанимаемых после октября 2023 года, приведет к несбалансированному распределению персонала и недостаточному направлению в периферийные отделения опытных сотрудников. Эту административную инструкцию следует пересмотреть с учетом равных прав и обязанностей сотрудников Организации Объединенных Наций быть направленными в любые места службы, требующие их опыта, и работать в них независимо от уровня их должностей. Учитывая имеющийся у Генеральной Ассамблеи в соответствии с резолюцией 77/278 мандат на выработку руководящих указаний относительно системы мобильности, Группа ожидает получения дополнительной информации о содержании и применении указанной административной инструкции.

105. В настоящее время процедура набора персонала длится значительно дольше установленного Генеральной Ассамблеей целевого показателя в 120 дней. Кроме того, наблюдаются значительные различия в соотношении между количеством заявлений и количеством успешных кандидатов от различных региональных групп, что связано с критериями отбора и географической представленностью в отборочных комиссиях, контрольных органах и реестрах и на должностях руководителей, иницирующих найм, и с укоренившейся и системной предвзятостью в пользу или против определенных кандидатов. Следует уделить серьезное внимание решению этой проблемы и обеспечению полной реализации программы отбора персонала.

106. Группа ожидает рассмотрения шагов, предпринятых для подготовки к выполнению содержащейся в резолюции 78/253 Генеральной Ассамблеи просьбы к Генеральному секретарю провести пересмотр нормативных положений, правил и процедур, касающихся набора кадров, найма сотрудников и их продвижения по службе и других аспектов управления людскими ресурсами в Организации, и предложить меры по предотвращению и устранению случаев проявления расовой предвзятости, в том числе

на уровне директоров и выше в Секретариате. Кроме того, Специальный советник по борьбе с расизмом на рабочем месте и Молодежное бюро Организации Объединенных Наций обеспечивают Организации институциональный потенциал для борьбы с системным расизмом и содействия омоложению рабочей силы.

107. **Г-жа Шмид** (Швейцария), выступающая также от имени Лихтенштейна, говорит, что самый ценный актив Организации Объединенных Наций — это ее сотрудники, от повседневной работы которых зависит выполнение Организацией своих мандатов. Поэтому эффективное и ответственное управление людскими ресурсами необходимо для обеспечения современности, эффективности и устойчивости системы Организации Объединенных Наций.

108. Принятие резолюции [77/278](#) Генеральной Ассамблеи продемонстрировало способность Комитета достигать консенсуса по вопросам управления людскими ресурсами. Следовательно, в ходе текущей части возобновленной сессии Комитет должен достичь консенсуса по этому вопросу. Хотя находящиеся в настоящее время на рассмотрении Комитета доклады об управлении людскими ресурсами основаны на данных за 2022 год, онлайн-информационные панели по вопросам, касающимся управления людскими ресурсами, свидетельствуют о том, что принятые на семьдесят седьмой сессии решения уже принесли первые положительные результаты.

109. Швейцария и Лихтенштейн приветствуют усилия Генерального секретаря по укреплению системы управления людскими ресурсами, в частности корректировку различных правил и положений, и с нетерпением ожидают представления новой глобальной стратегии в области людских ресурсов. Для выполнения мандатов необходимо более гибкое и ответственное управление, в рамках которого принимаются во внимание вопросы разнообразия. В этой связи обеим делегациям было бы интересно ознакомиться с обзором положения и условий службы Омбудсмана Организации Объединенных Наций и консультантов, работающих в качестве экспертов по санкциям.

110. Для омоложения кадрового состава Организации Объединенных Наций необходима дальнейшая работа. Чтобы обеспечить свою устойчивость, Организация Объединенных Наций должна располагать персоналом, способным удовлетворять потребности будущих поколений. Особо удивляют случаи ухода в отставку молодых женщин с должностей классов С-2 и С-3, необходимо более эффективным

образом реагировать на такие случаи при помощи анкетирования при увольнении.

111. Незаменимое значение для обеспечения Организации квалифицированным персоналом, который обладает разносторонними профессиональными навыками, имеют мобильность персонала и наличие возможностей для развития карьеры. В связи с этим обе делегации приветствуют предложение Генерального секретаря разрешить сотрудникам категории общего обслуживания подавать заявления на замещение должностей категории специалистов, поскольку устранение препятствий, с которыми сталкиваются такие сотрудники, будет способствовать повышению их мотивации. Любое предложение по устранению таких препятствий должно не допускать создания новых искусственных препятствий и должно быть направлено на предоставление сотрудникам категории общего обслуживания привлекательных возможностей для развития карьеры.

112. Что касается дисциплинарных мер, то Швейцария и Лихтенштейн приветствуют усилия Генерального секретаря по увеличению числа подразделений, использующих базу данных “ClearCheck”, а также возможное расширение сферы ее применения. Тем не менее Организация может быть хорошим и привлекательным работодателем только в том случае, если она в состоянии платить зарплату и нанимать лучших сотрудников. Во время нынешнего кризиса ликвидности государства-члены обязаны внести вклад в достижение этой цели.

113. **Г-н Лапутин** (Российская Федерация) говорит, что резолюция [77/278](#) Генеральной Ассамблеи была успешной во многих смыслах, в частности позволила увеличить число должностей, подлежащих географическому распределению. Теперь более 5000 должностей попадают под принцип справедливой географической представленности в соответствии с многочисленными поручениями Генеральной Ассамблеи и утвержденными государствами-членами рекомендациями Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам. Судя по соответствующим докладам Генерального секретаря и справедливым замечаниям Консультативного комитета, о сокращении числа недопредставленных, непредставленных и представленных сверх квоты стран говорить не приходится. Напротив, количество представленных сверх квоты стран увеличилось с 27 до 31. Вызывает сожаление длительное преобладание на должностях класса С-5 и выше сотрудников из государств Западной Европы и других государств, причем у Секретариата отсутствуют свежие идеи относительно способов урегулирования этой ситуации.

114. При этом по вопросу гендера представлена очередная инициатива. Теперь Комитету предстоит рассмотреть гендерно инклюзивные поправки к Положениям и правилам о персонале Организации Объединенных Наций, приведенные в соответствующем докладе Генерального секретаря (A/78/177). Очевидно, что эти поправки выходят за рамки бинарной гендерной системы в контексте управления людскими ресурсами, а обсуждать понятие «гендер» субстантивно Комитет не уполномочен. Российская Федерация благодарна Управлению людских ресурсов за его ежегодную сверку часов с государствами-членами накануне первой части возобновленной сессии. На координационной встрече, состоявшейся перед началом текущей части возобновленной сессии, государствам-членам было разъяснено, что соответствующие предлагаемые поправки носят редакторский, а не смысловой характер. Однако предложенные поправки нарушают принцип многоязычия, так как возникли на английском языке и не могут быть равноценно воспроизведены на всех других официальных языках. В связи с этим Российская Федерация выступает против их утверждения.

115. Российская Федерация с сожалением отмечает, что Генеральный секретарь не исполнил резолюцию 75/292 Генеральной Ассамблеи о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе, и не представил в своем докладе по этому вопросу (A/78/602) информацию о принимаемых мерах для решения проблем, которые не зависят от состоящего на действительной службе военного и полицейского персонала, отобранного для прикомандирования, и препятствуют своевременному выходу такого персонала на работу. Российская Федерация намерена рассматривать все предложения, содержащиеся в этом докладе, через призму неисполнения Секретариатом воли государств-членов, оформленной в резолюции 75/292 Генеральной Ассамблеи. Делегация оратора уже обратилась с просьбой о переиздании соответствующего доклада и ожидает реакции.

116. С учетом опыта прошлых лет Российская Федерация не приветствует идею разделения докладов об управлении людскими ресурсами на тематические группы. В ходе первой части возобновленной семьдесят седьмой сессии Комитет добился успеха, как только начал обсуждать все соответствующие вопросы вместе. Совмещать доклад Генерального секретаря о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/78/602), и его доклад о поправках к Положениям и правилам о персонале (A/78/177) кажется сомнительным. Однако Российская Федерация гото-

ва быть конструктивной и согласиться на предложенный Бюро вариант работы по пункту повестки дня, касающемуся управления людскими ресурсами. При этом в дальнейшем следует консультироваться с государствами-членами по таким вопросам.

117. **Г-н Гадури** (Алжир) говорит, что с момента вступления в должность Генеральный секретарь уделяет большое внимание проведению всеобъемлющих реформ, чтобы сделать Организацию Объединенных Наций более разнообразной и транспарентной и обеспечивать в ней лучшую представленность государств-членов. С тех пор, несмотря на проблемы и препятствия, приоритет при реализации общих целей Организации отдается осуществлению ее кадровой политики. В этой связи оратор отдает дань уважения сотрудникам Организации Объединенных Наций, в частности сотрудникам БАПОР, которые пожертвовали своей жизнью и оставались непоколебимо привержены делу оказания помощи и поддержки всем пострадавшим в результате разворачивающейся гуманитарной трагедии в Газе. В эти темные времена работа и самоотверженность сотрудников БАПОР являются маяком надежды для сотен тысяч ни в чем не повинных мирных жителей Газы.

118. Делегация оратора с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в 2022 году в отношении гендерного паритета, о чем свидетельствует увеличение представленности женщин на должностях категории специалистов и выше и на должностях, подлежащих географическому распределению. Однако для достижения справедливой и сбалансированной географической представленности следует прилагать дополнительные усилия. В частности, следует расширить число должностей, на которые распространяется система желательных квот, чтобы они включали все должности категории специалистов и выше, финансируемые из регулярного бюджета, в том числе в специальных политических миссиях и операциях по поддержанию мира. Кроме того, проведение политики сокращения штатов не должно приводить к усилению существующего дисбаланса в географической представленности в Секретариате.

119. Организация Объединенных Наций должна иметь более справедливую и прозрачную систему набора персонала, которая будет в большей степени учитывать заслуги кандидатов и позволит Организации достичь высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, способствуя при этом набору сотрудников на как можно более широкой географической основе. Что касается дисциплинарных вопросов, то Секретариат заслуживает высокой оценки за его усилия по борьбе со всеми формами ненадлежащего поведения, включая сексу-

альные надругательства и коррупцию, и по созданию безопасной и здоровой рабочей среды для всех.

**Пункт 142 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций**  
(продолжение) (A/78/600 и A/78/757)

120. **Г-жа Лопес** (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), представляя доклад Генерального секретаря «Данные об общесистемных расходах на вознаграждение» (A/78/600), говорит, что этот доклад был представлен в ответ на содержащуюся в резолюции 76/240 Генеральной Ассамблеи просьбу к Генеральному секретарю ежегодно, начиная с семьдесят восьмой сессии, представлять государствам-членам всеобъемлющие данные об общесистемных расходах на вознаграждение по всем категориям персонала, включая все компоненты пакета вознаграждения. В ответ на эту просьбу Сеть по вопросам людских ресурсов КСР при поддержке Секретариата составила список категорий и подкатегорий элементов вознаграждения и подготовила шаблон для сбора данных в соответствии с этими категориями и подкатегориями. Сеть по вопросам людских ресурсов распространила указанные список и шаблон среди организаций общей системы Организации Объединенных Наций, попросив их внести в шаблон данные о расходах, понесенных в 2022 году.

121. Поскольку 2022 год был первым годом сбора и обработки таких данных об общей системе, возник ряд вопросов, связанных с расхождениями в методах представления и регистрации данных. В результате этих расхождений данные оказалось невозможно представить по отдельным элементам вознаграждения и вместо этого они были представлены в обобщенном виде.

122. **Г-н Аль-Кумайм** (заместитель Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/78/757), говорит, что Консультативный комитет отмечает ограниченную аналитическую и статистическую полезность агрегированных данных, представленных в докладе Генерального секретаря, и рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря в его качестве Председателя КСР попытаться согласовать соответствующие определения и стандарты отчетности между организациями общей системы в целях повышения согласованности, эффективности бюджетного планирования, уровня транспарентности и подотчетности перед государствами-членами и донорами.

123. При сборе данных об общесистемных расходах на вознаграждение Секретариат должен в максимально возможной степени координировать свои действия с Комиссией по международной гражданской службе, поскольку в соответствии с резолюцией 76/240 Генеральной Ассамблеи ей также было поручено проводить всеобъемлющую оценку и обзор компенсационной системы. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять доклад Генерального секретаря к сведению.

*Заседание закрывается в 12 ч 30 мин.*