

ПЯТЬДЕСЯТ ЧЕТВЕРТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

---

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
39-е заседание,  
состоявшееся в пятницу,  
19 ноября 1999 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 39-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-жа УЭНЗЛИ (Австралия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И  
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
(продолжение)

Персонал, предоставляемый правительствами на безвозмездной основе

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПРЕДЛАГАЕМЫЙ БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА  
ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 2000-2001 ГОДОВ (продолжение)

Административные и финансовые последствия решений и рекомендаций, содержащихся в  
докладе Комиссии по международной гражданской службе

Пересмотренная смета, вытекающая из резолюций и решений, принятых Экономическим и  
Социальным Советом на его основной сессии 1999 года

ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

---

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

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

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (А/53/955, А/54/257, А/54/272, А/54/276, А/54/279 и Corr.1, А/С.5/54/2, А/С.5/54/L.3, А/54/164, А/54/165, А/С.5/54/4, А/С.5/54/21 и А/54/450)

1. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) представляет доклад Комитета об управлении людскими ресурсами (А/54/450), в первой части которого рассматривается вопрос о конкурсных экзаменах для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий. После внимательного изучения записки Генерального секретаря по этому вопросу (А/С.5/54/2) и обмена мнениями с представителями Секретариата Комитет постановил рекомендовать Генеральной Ассамблее принять принципиальное решение по вопросу о том, являются ли конкурсные экзамены средством набора или средством повышения в должности, решение, на основании которого, как указывается в пункте 13 доклада ККАБВ, можно будет сделать выбор между отменой конкурсных экзаменов и их сохранением. Во второй части своего доклада Консультативный комитет рассматривает вопрос о консультантах и индивидуальных подрядчиках и с удовлетворением отмечает, что Секретариат улучшил качество представляемого им по этому вопросу доклада. Тем не менее Комитет считает необходимым улучшить процесс отбора и оценки заявок и представления данных о расходах и методах их учета. В этой связи особенно полезным будет внедрение во всех периферийных местах службы Комплексной системы управленческой информации. Далее в своем докладе ККАБВ кратко останавливается на таких вопросах, как делегирование полномочий, поправки к Положениям о персонале и структура должностей в Секретариате. Что касается делегирования полномочий, то с точки зрения Консультативного комитета многое еще предстоит сделать. Он сформулировал замечания по этому вопросу в своем первом докладе о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 1998-1999 годов (А/52/7/Rev.1, пункт VIII.42), где он подчеркнул необходимость четкого определения делегируемых и не подлежащих делегированию полномочий, введения транспарентных и эффективных механизмов контроля за делегированием полномочий и упрощения и рационализации правил, регулирующих делегирование полномочий.

2. Переходя к вопросу о политике и практике, касающейся персонала, г-н Мселле говорит, что в пункте 9 записки Генерального секретаря (А/С.5/54/21) указывается, что доклад об осуществлении резолюции 53/221 будет представлен Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят пятой сессии. Поэтому Консультативный комитет постановил отложить представление более углубленных комментариев по данному вопросу до ознакомления с упомянутым докладом. В отношении предложения, выдвинутого Генеральным секретарем в пункте 10 его записки, Консультативный комитет полагает, что оно может быть воспринято как попытка официально закрепить процедуру предварительного ознакомления Секретариата с текстами проектов резолюций, касающихся вопросов персонала. Представители Секретариата заверили Комитет в том, что речь не идет о попытке вмешательства в процесс принятия решений Генеральной Ассамблеей. Кроме того, Комитет в последние годы отмечал, что сотрудники Секретариата имели возможность представлять подробную информацию о вопросах, касающихся персонала, которые обсуждаются в Пятом комитете. Тем не менее г-н Мселле считает необходимым изучить другие возможности повышения качества справок, направляемых Пятому комитету по этим вопросам, и обеспечения их своевременного представления.

3. Останавливаясь затем на вопросе о персонале, предоставляемом на безвозмездной основе, г-н Мселле говорит, что замечания ККАБВ по докладам на эту тему были представлены в документе А/54/470 и не нуждаются в дополнительных комментариях. Тем не менее Секретариат после этого представил новый доклад (А/54/533), рассмотрев который Консультативный комитет пришел к выводу о том, что в случае с 17 экспертами, предоставленными на безвозмездной

/...

основе для Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНВАК), с одной стороны, и в случае с 300 лицами, предоставленными на безвозмездной основе для ведения работ по эксгумации в Косово, с другой стороны, были использованы различные подходы к привлечению персонала, предоставляемого государствами на безвозмездной основе. Было бы желательно, чтобы Секретариат внес ясность в этот вопрос.

4. Что касается доклада Генерального секретаря (A/54/434), посвященного административным и финансовым последствиям решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе (A/54/30), то Консультативный комитет не возражает против сформулированного в пункте 15 этого доклада предложения, в соответствии с которым дополнительные потребности в рамках регулярного бюджета на двухгодичный период 2000-2001 годов будут отражены при пересчете расходов по проектам.

5. Представляя замечания Консультативного комитета по пересмотренной смете, вытекающей из резолюций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом на его основной сессии 1999 года (A/54/7/Add.2), г-н Мселле говорит, что на этом этапе Пятому комитету следует принять к сведению сметные потребности в размере 440 300 долл. США при том понимании, что необходимые ассигнования будут испрошены Генеральным секретарем в контексте сводного заявления о последствиях для бюджета по программам и пересмотренной смете, которое будет представлено Генеральной Ассамблее (пункт 7).

6. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по людским ресурсам), представляя по очереди различные доклады Секретариата об управлении людскими ресурсами, напоминает в контексте доклада A/C.5/54/2, посвященного конкурсным экзаменам для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий, что в ходе прений, предшествовавших принятию резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи, она поделилась сомнениями Секретариата в отношении требования справедливого географического распределения (раздел V, пункт 22 резолюции), отметив, что конкурсные экзамены в отличие от национальных конкурсных экзаменов - это не набор новых сотрудников, а лишь средство продвижения по службе уже работающих в Организации сотрудников, причем это средство является единственной возможностью для персонала категории общего обслуживания перейти в категорию специалистов. В этой связи она также упомянула о затратах времени и финансовых расходах, на которые идут сотни сотрудников, чтобы принять участие в конкурсных экзаменах, и подчеркнула, что введение географических критериев нанесло бы ощутимый удар по моральному состоянию сотрудников, которые независимо от своего гражданства должны иметь возможность для развития карьеры в рамках Организации. Кроме того, около 1000 сотрудников направили в этой связи петицию Генеральному секретарю, и Координационный комитет по взаимоотношениям персонала и администрации также выразил свою обеспокоенность этой ситуацией.

7. Необходимость срочного решения этого вопроса в настоящее время обусловлена тем, что результаты предстоящих конкурсных экзаменов, которые состоятся в феврале 2000 года, будут зависеть от итогов рассмотрения вопроса Генеральной Ассамблеей. Генеральный секретарь в связи с этим хотел бы, чтобы Генеральная Ассамблея пересмотрела свою позицию и отказалась от упоминания справедливого географического распределения в списке подлежащих учету критериев, в целях согласования приведения конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий в соответствии с национальными конкурсными экзаменами.

8. Что касается консультантов, то по просьбе Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 53/221, Генеральный секретарь подготовил доклад об осуществлении рекомендаций Комиссии ревизоров в отношении найма консультантов (документ A/54/164). В выводах, представленных Комиссией в своем докладе (A/54/165), она приветствовала принятые Генеральным секретарем меры по выполнению ее рекомендаций и указала, что эти меры расширят

возможности Секретариата обеспечивать наем консультантов на наиболее эффективной с точки зрения затрат основе. В докладе о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/C.5/54/4), расширенном по сравнению с форматом предыдущих докладов в соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи и ККАБВ, обновляются данные, которые были представлены в докладе Генерального секретаря (A/53/548). Указывается, что в соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи и Комиссии ревизоров обеспечить централизованное представление информации о консультантах Управление людских ресурсов укрепило базу данных, с тем чтобы наладить глобальный обмен информацией о найме консультантов с разбивкой по видам их деятельности. Эта база данных будет далее расширена после введения в эксплуатацию Комплексной системы управления информацией во всех периферийных местах службы. Кроме того, административной инструкцией ST/AI/1999/7 были введены в действие всеобъемлющие руководящие принципы использования консультантов, которые были одобрены Генеральной Ассамблеей в резолюции 53/221, и был разработан подробный формуляр для оценки выполнения консультантами своих служебных обязанностей. Г-жа Салим выражает уверенность в том, что эти меры принесут позитивные результаты и будут соответствовать пожеланиям Генеральной Ассамблеи.

9. Затем г-жа Салим представляет доклад о составе Секретариата (A/54/279). Она подчеркивает, что в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 4 раздела IX резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи, в этом докладе данные о представленности сотрудников приводятся не по основным географическим группам, а по странам, перечисленным в алфавитном порядке. Она указывает, что в доклад впервые включен раздел, посвященный Обобщенным данным о квалификации сотрудников Секретариата. По состоянию на 30 июня 1999 года около 40 процентов сотрудников Секретариата были охвачены кампанией по сбору этих данных, являющейся одним из инструментов управления, которые Секретариат планирует совершенствовать и в будущем.

10. Затем Помощник Генерального секретаря кратко останавливается на записке Генерального секретаря об административных инструкциях по вопросу делегирования полномочий (A/54/257) и докладах Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/54/272) и Положениям о персонале (A/54/276), представленных соответственно для целей упрощения Правил и учета гендерных аспектов в Положениях.

11. Г-жа Салим подчеркивает, что в пункте 8 своей записки о кадровой политике и практике (A/C.5/54/21), подготовленной по просьбе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/54/7, пункт 104), Генеральный секретарь перечисляет некоторые решения Генеральной Ассамблеи по вопросу об управлении людскими ресурсами, выполнение которых представляется Секретариату проблематичным, и также по просьбе Консультативного комитета выдвигает конкретное предложение, направленное на рационализацию работы Генеральной Ассамблеи и Секретариата.

12. Доклад о структуре должностей в Секретариате (A/53/955), представленный во исполнение пункта 19 раздела I резолюции 52/220 Генеральной Ассамблеи, содержит информацию о количестве должностей, утвержденных в течение всех бюджетных периодов, начиная с 1998-1999 годов, с разбивкой по классам и категориям сотрудников. Что касается перспективной политики в области управления людскими ресурсами Организации, то точка зрения Генерального секретаря была изложена в его докладе "Обновление Организации Объединенных Наций: программа реформы" (A/51/950) и в его докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/53/414), которые сохраняют свою актуальность и сейчас. В заключение г-жа Салим сообщает, что документ A/C.5/54/L.3 содержит список сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций.

13. Г-н МАБИЛАНГАН (Филиппины), выступая от имени государств - членов Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что страны АСЕАН придают большое значение вопросу об управлении людскими ресурсами, и выражает признательность Генеральному секретарю и сотрудникам Организации за их самоотверженную работу. Она чтит память сотрудников, отдавших свою жизнь на службе Организации Объединенных Наций.

14. АСЕАН полагает, что национальные конкурсные экзамены дают возможность нанимать граждан недопредставленных и непредставленных в Секретариате стран. Ассоциация приветствует идею организовать конкурсные экзамены в 2000 году в трех государствах - членах АСЕАН. Тем не менее члены АСЕАН испытывают глубокую обеспокоенность в связи с введением Генеральной Ассамблеей критерия справедливого географического распределения в целях приведения конкурсных экзаменов на занятие должностей категории специалистов в соответствие с национальными конкурсными экзаменами по найму персонала (резолюция 53/221, раздел V, пункт 22). По мнению Ассоциации, эта мера может закрыть доступ к конкурсным экзаменам целому ряду сотрудников категории общего обслуживания, являющихся выходцами из развивающихся стран. АСЕАН напоминает, что в отличие от национальных конкурсных экзаменов конкурсные экзамены являются средством повышения по службе, а не средством набора персонала, и что гражданство не должно иметь никакого значения для повышения по службе сотрудников, поскольку важнейшим критерием при этом должна быть необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

15. Страны АСЕАН принимают к сведению оговорку, сформулированную Консультативным комитетом в пункте 3 его доклада, однако они согласны с ним в том, что Генеральному секретарю следовало остановиться на этой проблеме в его докладе (A/C.5/54/2). Действительно, Генеральная Ассамблея сама постановила в пункте 1(g) раздела I резолюции 33/143, несмотря на сформулированную в докладе Объединенной инспекционной группы A/32/327 от 7 ноября 1977 года рекомендацию обеспечить справедливое географическое распределение, осуществлять зачисление на должности категории специалистов на основе стажа работы и наличия высшего образования, руководствуясь при этом важными для Организации Объединенных Наций идеалами признания заслуг и компетентности. Соответственно, государства - члены АСЕАН присоединяются к просьбе Генерального секретаря о том, чтобы на своей пятьдесят четвертой сессии Генеральная Ассамблея пересмотрела решение, содержащееся в пункте 22 раздела V резолюции 53/221.

16. Страны АСЕАН проявляют также повышенный интерес к вопросу о представленности и положении женщин в Секретариате. Они с обеспокоенностью отмечают, что, несмотря на увеличение за период с 1 июля 1995 года по 30 июня 1999 года на 61,4 процента количества женщин, занимающих должности класса Д-1 и выше, и на то, что на эту дату 38,1 процента должностей, подлежащих географическому распределению, были заняты женщинами (A/54/279, пункт 21), равная представленность между женщинами и мужчинами среди сотрудников категории специалистов и выше не будет достигнута до 2012 года (пункт 46). Они, с одной стороны, просят Генерального секретаря активизировать свои усилия в данной области, и в частности в том, что касается представленности женщин из развивающихся стран, а с другой стороны, просят государства-члены представлять больше кандидатур на должности соответствующих категорий.

17. Г-жа ДАРРАНТ (Ямайка) напоминает от имени 14 стран - членов Карибского сообщества (КАРИКОМ), что при принятии решений Пятому комитету следует учитывать интересы всего персонала. Что касается набора консультантов, то страны КАРИКОМ с удовлетворением отмечают, что рекомендации Комиссии ревизоров были учтены. По их мнению, функции подразделения, нуждающегося в услугах консультанта, и функции подразделения, отвечающего за процедуры найма, должны четко разграничиваться (A/54/164, пункт 8). Они выражают согласие с ККАБВ в том, что необходимо учредить механизм контроля, призванный обеспечить непредвзятую оценку эффективности работы консультантов. Внедрение пятой очереди Комплексной системы

управленческой информации (ИМИС) даст возможность расширить круг кандидатов и улучшить географическое распределение набираемых консультантов.

18. Страны КАРИКОМ констатируют, что, как следует из документа A/54/257, руководителям программ на уровне всей Организации делегируются дополнительные полномочия, хотя никаких мер для контроля за делегированием полномочий или упорядочения соответствующих процедур принято не было.

19. Страны КАРИКОМ поддерживают идею организации национальных конкурсных экзаменов в недопредставленных или непредставленных среди сотрудников категории специалистов государствах-членах. Подчеркивая, что национальные конкурсные экзамены и конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов сотрудников других категорий преследуют совершенно разные цели и что последние из этих двух видов экзаменов представляют собой единственную возможность для сотрудников категории общего обслуживания перейти в категорию специалистов, страны КАРИКОМ отмечают, что любые меры, направленные на ограничение доступа сотрудников категории общего обслуживания к этим экзаменам, противоречат обязательству обеспечивать транспарентность, взятому Генеральной Ассамблеей в контексте вопросов продвижения по службе, а также целям обеспечения компетентности и возможности профессионального роста, отраженным в пункте 6 раздела VI резолюции 53/221. Кроме того, любые меры, нацеленные на ограничение перспектив повышения в должности сотрудников по причине их гражданства, противоречили бы не только современным принципам управления людскими ресурсами, но и положениям Устава и других основополагающих документов Организации.

20. Страны КАРИКОМ полагают, что доли в 70 процентов должностей, выделяемой для заполнения вакансий через систему национальных конкурсных экзаменов, должно быть достаточно для расширения представленности недопредставленных или непредставленных государств и что в целях надлежащей мотивации персонала оставшиеся 30 процентов должностей должны заполняться путем повышения по службе. Они считают необходимым создать такой механизм, который одновременно учитывал бы обеспокоенность сотрудников, оказавшихся по причине своего гражданства затронутыми резолюцией 53/221, и обеспокоенность недопредставленных или непредставленных государств.

21. Что касается представленности женщин в Секретариате, то государства Карибского сообщества отмечают, что женщины составляют две трети сотрудников, успешно сдавших конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов, и что таким образом положения пункта 22 противоречат цели достижения паритета между женщинами и мужчинами в Секретариате. Оратор с удовлетворением отмечает, что количество сотрудниц увеличилось в рамках различных категорий, и подчеркивает, что набор кадров следует производить прежде всего на основе критерия компетентности. Он выражает сожаление в связи с тем, что в докладе Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/54/405) не указываются конкретные меры, принятые в целях увеличения представленности женщин из развивающихся стран среди сотрудников категории специалистов и выше. Он с удовлетворением принимает к сведению учет гендерных факторов в процессе профессиональной подготовки и введение отпуска по семейным обстоятельствам, а также увеличение количества сотрудниц в составе миссий по поддержанию мира.

22. Г-н ТОМАШ (Мозамбик), который присоединяется к заявлению, сделанному Гайаной от имени Группы 77 и Китая, говорит в связи с докладом Генерального секретаря о составе Секретариата (A/54/279), что правительство Мозамбика поддерживает усилия Генерального секретаря по административной реформе, в особенности реформе в области управления людскими ресурсами, без которой была бы невозможной реформа в целом. Несмотря на некоторые внушающие оптимизм результаты, и в частности обеспечение стабильной представленности

государств-членов в течение последних 12 месяцев, Мозамбик и многие другие государства-члены остаются в значительной степени недопредставленными. Мозамбикская делегация настоятельно просит, чтобы в рамках процедур набора сотрудников кандидатуры граждан этих государств-членов рассматривались в приоритетном порядке.

23. Кроме того, мозамбикская делегация придает большое значение равной представленности мужчин и женщин в Секретариате и приветствует прогресс, достигнутый в этой области. В то же время она выражает серьезную обеспокоенность в связи с длительностью административных процедур набора кадров и указывает, что, например, результаты экзамена, состоявшегося в начале 1998 года в Мозамбике, были оглашены лишь через год с лишним. Ею делегация просит Генерального секретаря сделать все возможное для ускорения процедур набора кадров и обеспечения их большей транспарентности.

24. Правительство Мозамбика считает, что необходимость комплектования Секретариата квалифицированным персоналом, которую Мозамбик признает, не должна служить аргументом против обеспечения справедливого географического распределения. Если этому вопросу не будет уделяться достаточное внимание, то многие развивающиеся страны могут оказаться в стороне от деятельности Организации Объединенных Наций.

25. Г-н ТАКАСУ (Япония) говорит, что его делегация удовлетворена тем фактом, что реформа управления людскими ресурсами нацелена на поддержание универсального характера Организации, которая должна как никогда ранее строго следовать требованиям, сформулированным в пункте 3 статьи 101 Устава, чтобы иметь возможность решать глобальные проблемы. Одним из условий достижения этой цели является обеспечение более справедливой географической представленности государств-членов среди сотрудников Секретариата. Делегация Японии знает об усилиях, предпринимаемых в этом направлении, и подчеркивает, что доклад Генерального секретаря о составе Секретариата всегда с большим интересом изучается руководством его страны.

26. Делегация Японии с обеспокоенностью отмечает, что состав сотрудников Секретариата в глобальном плане за последние 12 месяцев не изменился и что, в частности, количество граждан Японии, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению, составляет лишь половину показателя нижнего предела желательной квоты. Япония представлена хуже других 13 недопредставленных государств-членов, и делегация Японии настоятельно просит Генерального секретаря приложить все необходимые в этой связи усилия.

27. Для исправления географического дисбаланса можно было бы принять различные меры. Делегации Японии непонятно, например, почему из 123 должностей, подлежащих географическому распределению, которые были заполнены за последние 12 месяцев, лишь 20 должностей были выделены гражданам недопредставленных государств, причем среди них не было ни одной из 29 вакантных должностей класса С-5 и выше. Поскольку внешний набор является единственной возможностью улучшить географическое распределение, следует незамедлительно предложить руководителям программ произвести набор сотрудников из числа граждан недопредставленных и непредставленных стран. Делегация Японии настоятельным образом предлагает Секретариату воспользоваться уходом на пенсию 116 сотрудников руководящего звена и 342 сотрудников категории специалистов в течение предстоящих пяти лет для того, чтобы попытаться улучшить положение в этих категориях с точки зрения как географического распределения, так и гендерного баланса.

28. Делегация Японии подчеркивает существенно важное значение привлечения новых кадров с помощью программы национальных конкурсных экзаменов, которую следует расширить, поскольку она представляет собой наиболее эффективный механизм улучшения географического баланса. Известно, что были предприняты усилия по выдвиганию на должности С-2 и С-3 кандидатов,

успешно сдавших национальные конкурсные экзамены, однако процедуру набора кадров следует ускорить. Делегация хотела бы в этой связи получить от Секретариата подтверждение того, что ни одна должность С-2 не будет заполняться иным образом, кроме как через систему национальных конкурсных экзаменов или конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов. Делегация Японии, в частности, весьма обеспокоена сокращением количества должностей класса С-2 на 23 процента, тогда как количество других должностей категории специалистов сократилось на 5,6 процента. Осознавая, что тем самым Организация лишает себя динамизма, присущего молодым новым сотрудникам, делегация настоятельно просит Генерального секретаря предложить меры по исправлению этой ситуации.

29. В заключение делегация Японии хотела бы подчеркнуть, что проблема справедливого географического распределения, характерная для Организации в целом, должна решаться в первую очередь Управлением людских ресурсов и не должна рассматриваться изолированно каждым департаментом или подразделением. Генеральный секретарь подтвердил, выступая в Пятом комитете по этому пункту повестки дня в 1998 году, что, несмотря на делегирование полномочий, этот вопрос, как и другие существенные вопросы управления людскими ресурсами, по-прежнему будет оставаться прерогативой Управления людских ресурсов.

30. Г-н НАККАРИ (Сирийская Арабская Республика) выражает удовлетворение в связи с тем, что в соответствии с пунктом 4 раздела IX резолюции 53/221 практика представления состава Секретариата с разбивкой сотрудников по основным географическим группам была прекращена. Он просит Помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами указать, в каких еще докладах Генерального секретаря применялась эта практика. Кроме того, он хотел бы знать, какова общая политика Управления людских ресурсов в плане заполнения вакансий, образующихся в связи с уходом сотрудников на пенсию.

31. Г-н ХАРА (Чили) говорит, что его правительство разделяет обеспокоенность Филиппин и Ямайки в отношении последствий пункта 22 раздела V резолюции 53/221. Его делегация решительно подчеркивает, что единственными критериями повышения по службе в Организации Объединенных Наций должны быть заслуги, результаты профессиональной деятельности и результаты открытых и организованных на абсолютно транспарентной основе конкурсов.

32. Г-н ФЕДОРОВ (Российская Федерация), напоминая, что решение, принятое Генеральной Ассамблеей, имеет обязательную силу, выражает удивление в связи с тем, что организация конкурсных экзаменов не соответствует установленным Ассамблеей правилам.

33. Г-жа МАДАРШАХИ (Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) напоминает, что, хотя по вопросу управления людскими ресурсами Пятый комитет принял значительное количество резолюций и решений, реформа, которая является неизбежной в связи со стремительными изменениями в политической и экономической областях во всем мире, проводится без какой-либо долгосрочной стратегии и вызывает немало вопросов.

34. Даже если абстрагироваться от отсутствия долгосрочного видения, реформа, задуманная Управлением людских ресурсов, оставляет без ответа целый ряд проблем, стоящих перед Организацией. Г-жа Мадаршахи приводит в качестве примера проблему гарантий занятости; избыточного разнообразия типов контрактов, предоставляемых на основе критериев, которые остаются неясными; систему оценки эффективности работы персонала, которая в используемом ныне виде в большинстве случаев является абсолютно бесполезной; сложность, высокую стоимость и продолжительность процедур набора сотрудников категории специалистов младшего уровня (С-2); искажение системы классификации сотрудников; отсутствие транспарентности в распределении вакансий между внутренними и внешними кандидатами. Тот факт, что эти вопросы



остаются нерешенными, подрывает моральный дух персонала, что не служит целям Организации, и об этом свидетельствует тот факт, что в последние годы сотрудники промежуточных классов чаще увольняются, чем уходят на пенсию. При этом средний возраст сотрудников категории специалистов составляет около 49 лет, и Организации следует задуматься о замене выбывающих сотрудников, так как по нынешним оценкам в ряде департаментов процентная доля вакантных должностей в 2005 году достигнет 50 процентов. Концепция управления развитием карьеры, призванная в результате реформы заменить концепцию организации карьеры, по сути дела лишает сотрудников какой-либо организационно оформленной поддержки, причем показатель мобильности в Организации Объединенных Наций уже достаточно низок, а на цели повышения квалификации и профессионального обучения сотрудников выделяется лишь 0,75 расходов на персонал. Распространение критерия справедливого географического распределения на конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов сотрудников категории общего обслуживания (резолюция 53/221 Генеральной Ассамблеи, пункт 22) ставит еще одно препятствие в продвижении по службе уже работающих сотрудников.

35. Планируемая реформа не дает ответов на поднятые вопросы и ограничивается делегированием руководителям программ полномочий по управлению должностями и персоналом и таким упрощением правил, которое открывает широкие возможности для злоупотреблений. Тем самым возникает опасность раздробления процесса управления, который лишается общей перспективы и не гарантирует права сотрудников. Именно поэтому сотрудники провели недавно общее собрание, потребовав, в частности, в своей резолюции, чтобы за Управлением людских ресурсов была сохранена центральная роль в решении всех вопросов персонала, как это предусмотрено в резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи, и предложив администрации разработать комплекс конкретных мер, нацеленных на обеспечение подотчетности руководителей программ и на осуществление положений резолюций 51/226 и 53/221 Генеральной Ассамблеи о контроле за выполнением функциональных обязанностей до делегирования полномочий.

36. Г-н ГРАНЖАН (Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих) напоминает, что ключевым словом в процессе реорганизации управления людскими ресурсами в организациях общей системы должно стать слово "партнерство", в рамках которого все стороны выражали бы свои мнения на равной основе. В то же время приходится констатировать, что новые стратегии формируются за закрытыми дверями, по указке так называемых специалистов, что впоследствии приводит к дорогостоящим структурным перестройкам.

37. Для того чтобы соответствовать ожиданиям государств-членов, организациям необходимо поощрять мобильность сотрудников, облегчать процедуры набора кадров, улучшать механизмы развития карьеры и выделять на цели профессиональной подготовки не менее 2 процентов своих расходов на персонал. Следует также пересмотреть практику привлечения внешних подрядчиков и злоупотребления краткосрочными контрактами, поскольку она может привести к полной утрате институциональной памяти Организации Объединенных Наций. Вознаграждение, предлагаемое сотрудникам, более не является конкурентоспособным, и связанная с этим явлением медленная деградация проявляется не только в штаб-квартирах организаций, но и в периферийных учреждениях, которые представляют собой передовой эшелон всей системы. Если перед организациями ставится задача сохранить единство системы, то представляется абсолютно необходимым модернизировать механизмы, возглавляющие общую систему, в том числе Комиссию по международной гражданской службе, с тем чтобы во главе системы встал новаторский орган, способный играть руководящую роль в области управления людскими ресурсами.

38. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), отвечая на два вопроса представителя Сирийской Арабской Республики, говорит, что на первый вопрос она ответит несколько позже, проверив соответствующую информацию, а что касается замещения должностей сотрудников, выходящих на пенсию, то Управление людских ресурсов

совместно с руководителями программ занимается перспективным планированием мер, которые позволят в весьма значительной степени разрешить эту проблему и обеспечить Организацию необходимыми ей ресурсами.

39. Отвечая на вопрос представителя Российской Федерации, Помощник Генерального секретаря заверяет, что конкурсные экзамены, и в частности конкурсные экзамены для перехода в категорию специалистов, проводятся в полном соответствии с действующими правилами.

**ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**  
(продолжение)

**ПУНКТ 164 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ**

Персонал, безвозмездно предоставляемый правительствами (A/53/1028, A/54/470 и A/54/533)

40. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами) представляет ежеквартальный (1 апреля-30 июня 1999 года) доклад о безвозмездно предоставляемом правительствами персонале (A/53/1028), а также ежеквартальный доклад (1 июля-30 сентября 1999 года) и ежегодный доклад (1 октября 1998 года - 30 сентября 1999 года) об использовании персонала, безвозмездно предоставляемого правительствами и другими сторонами (A/54/533).

41. Г-н АЛЬБРЕХТ (Южная Африка) напоминает о принципиальном решении, утвержденном Движением неприсоединившихся стран на встречах на высшем уровне в Дурбане в 1998 году и в Нью-Йорке в 1999 году, в соответствии с которым все программы, утверждаемые директивными органами Организации Объединенных Наций, должны осуществляться международными гражданскими служащими в соответствии с резолюциями 51/243 и 52/234 Генеральной Ассамблеи.

**ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 2000-2001 ГОДОВ** (продолжение)

Административные и финансовые последствия решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе (A/54/30 и A/54/434)

42. Г-н РИПАШ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация принимает к сведению данные об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе (A/54/30), которые были представлены Генеральным секретарем (A/54/434), и замечания г-на Мселле по этому вопросу. Делегация Соединенных Штатов Америки полагает, что данный вопрос должен быть рассмотрен в рамках текущих переговоров по проекту бюджета по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов с учетом этих последствий для проекта бюджета по программам.

43. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если других замечаний нет, она будет считать, что Комитет хотел бы рассмотреть административные и финансовые последствия решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе, во время рассмотрения вышеупомянутого доклада.

44. Решение принимается.

Пересмотренная смета, вытекающая из резолюций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом на его основной сессии 1999 года (A/54/443, A/54/7/Add.2)  
(продолжение)

45. Г-н СИАЛ (Пакистан) просит уточнить два момента. С одной стороны, в конце пункта 5 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/54/7/Add.2) Комитет напоминает об обязанности Секретариата информировать о том, имеется ли достаточно ресурсов для осуществления новой деятельности. Г-н Сиал хотел бы знать, располагает ли в данном конкретном случае Секретариат дополнительными ресурсами для осуществления данной деятельности, либо он планирует задействовать резервный фонд. С другой стороны, уточнений требует пункт 7 этого доклада. Прежде всего, речь идет о формулировке "принять к сведению" (или "принять во внимание"): с юридической точки зрения, как об этом было указано на 67-м заседании Пятого комитета 19 декабря 1988 года (A/C.5/42/SR.67), эти слова применительно к Генеральной Ассамблее означают, что Ассамблея приняла к сведению доклад Генерального секретаря, не выразив ни одобрения, ни неодобрения, как это предусмотрено в положениях пункта 28 приложения VI Правил процедуры Генеральной Ассамблеи. Таким образом, если Пятый комитет считает достаточным принять к сведению смету расходов, не выразив ни одобрения, ни неодобрения, как же будут осуществляться решения Экономического и Социального Совета? Кроме того, последствия для бюджета по программам обычно представляются пункт за пунктом, а не все вместе, после чего Комитет принимает решение в связи с рассмотрением бюджета по программам. Наконец, пересмотренная смета обычно представляется для утвержденного бюджета по программам, тогда как в данном случае речь, по-видимому, идет о проекте бюджета по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов. Было бы желательно, чтобы Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам уточнил, о чем идет речь - о бюджете по программам на двухгодичный период 1998-1999 годов или о бюджете по программам на двухгодичный период 2000-2001 годов.

46. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) говорит, что она хотела бы выступить по вопросу о том, что документ A/54/443 должен был быть представлен Секретариатом. Она настаивает на том, что по докладам Генерального секретаря недостаточно представлять мнение Консультативного комитета, как это сделал Председатель Комитета г-н Мселле при представлении документа A/54/7/Add.2. Каждый доклад Генерального секретаря должен представляться Пятому комитету представителем Секретариата.

47. Представитель Кубы напоминает, что благодаря переговорам по резолюциям 52/220 и 53/214 Генеральной Ассамблеи удалось добиться весьма неустойчивого политического равновесия в отношении финансирования деятельности специальных докладчиков и в целом взаимосвязи между решениями Экономического и Социального Совета и использованием резервного фонда. Напоминая, что в этих двух резолюциях содержатся весьма четкие указания по данному вопросу, она выражает удивление в связи с их интерпретацией Секретариатом, например в приложении к документу A/54/7/Add.2. Делегация Кубы констатирует, что после двухгодичного периода 1988-1989 годов виды деятельности, отраженные в разделе 22 проекта бюджета по программам (Права человека), частично финансируются с помощью резервного фонда, существование которого пытаются обосновать наличием постоянных видов деятельности. Кроме того, с таким нетерпением ожидавшийся доклад, впервые испрошенный Генеральной Ассамблеей в разделе XI ее резолюции 44/201 и посвященный взаимосвязи между формами финансирования постоянных видов деятельности, предусмотренных в бюджете по программам, и использованием резервного фонда (A/C.5/52/42), так и не был рассмотрен Генеральной Ассамблеей, о чем говорится в приложении к документу A/54/7/Add.2. Помимо этого, в вышеупомянутом докладе существование этого вопроса не рассматривается. Поэтому кубинская делегация вновь напоминает о том, что Генеральной Ассамблее следует принять решение, касающееся постоянных и непостоянных видов деятельности и их взаимосвязи с использованием резервного фонда.

48. Отмечая, что в приложении к докладу Консультативного комитета (A/54/7/Add.2) уточняется, что процедура, касающаяся постоянных видов деятельности и применимая к финансированию деятельности специальных докладчиков в странах, была упразднена в консультации с Консультативным комитетом в течение двухгодичного периода 1986-1987 годов, г-жа Буэрго-Родригес говорит, что ее делегация хотела бы, чтобы Секретариат представил разъяснения в отношении доклада Консультативного комитета по этому вопросу и уточнил характер его толкования. Она также просит сообщить ей, какое решение было принято Пятым комитетом в отношении вышеупомянутого доклада Консультативного комитета и в каком документе оно содержится.

49. Делегация Кубы также выражает недоумение в связи с толкованием, содержащимся в последнем пункте приложения к докладу Консультативного комитета. Генеральная Ассамблея, вне всякого сомнения, санкционирует деятельность специальных докладчиков, так как решения, принятые Комиссией по правам человека, препровождаются через Экономический и Социальный Совет Третьему комитету на предмет окончательного утверждения Генеральной Ассамблеей. Кроме того, делегация Кубы полагает, что, вопреки утверждению, содержащемуся в этом пункте, такие виды деятельности подпадают под действие положений резолюций 52/220 и 53/214 Генеральной Ассамблеи. Она просит рассмотреть вопрос о пересмотренной смете, вытекающей из резолюций и решений Экономического и Социального Совета, принятых на его основной сессии 1999 года, на неофициальных консультациях, и в этой связи предоставить ответы на заданные ей вопросы.

50. Г-н ЧАНДРА (Индия) отмечает, что дополнительная сумма в размере 440 300 долл. США испрашивается на основании резолюций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом на его основной сессии 1999 года, причем из этой суммы 353 400 долл. США испрашивается по разделу 22 (Права человека). Его делегация уже сообщала о своей позиции в отношении ресурсов, выделяемых по этому разделу, и она оставляет за собой право вернуться к этому вопросу в ходе неофициальных консультаций. Кроме того, она разделяет обеспокоенность делегации Пакистана в отношении пункта 7 доклада Консультативного комитета (A/54/7/Add.2).

51. Г-н СЕЙЧ (Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам), ссылаясь на документ A/54/443, и в частности на сумму в 353 400 долл. США, испрашиваемую по разделу 22 (Права человека), говорит, что он не уверен, что существует прямая связь между вопросом о постоянных видах деятельности и вопросом о сумме, испрашиваемой на основании решения 1999/287 Экономического и Социального Совета. Пятым комитетом рассмотрен вопрос о финансировании постоянных видов деятельности на пятьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи. Ассамблея в этой связи ознакомилась с докладом Генерального секретаря о взаимосвязи между формами финансирования постоянных видов деятельности, предусмотренных в бюджете по программам, и использованием резервного фонда (A/C.5/52/42) и соответствующим докладом Консультативного комитета (A/53/7/Add.9).

52. Г-н СЕЙЧ отмечает, что в пункте 4 своего доклада (A/53/7/Add.9) Консультативный комитет определил, что проблемы, связанные с толкованием понятия постоянных видов деятельности, должны быть решены Генеральной Ассамблеей. Кроме того, Комитет рекомендовал Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря, содержащийся в документе A/C.5/52/42. Г-н Сейч, исходя из этого, полагает, что Консультативный комитет одобрил содержание доклада Генерального секретаря. С его точки зрения, из этого доклада вытекает, что процедура, которая использовалась в отношении постоянных видов деятельности, полностью соответствовала сложившейся практике, равно как и резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи и пунктам 74-79 резолюции 52/220 Генеральной Ассамблеи, посвященной не предусмотренным в бюджете видам деятельности и их финансированию. Генеральная Ассамблея вновь остановилась на этом вопросе в своей резолюции 53/214 (раздел IV, пункты 15-17).

53. Г-н СЕЙЧ поясняет, что виды деятельности, о которых идет речь, осуществлялись на основании соответствующего мандата. Экономический и Социальный Совет, который является органом, созданным на основании Устава Организации Объединенных Наций, имеет широкие полномочия по принятию решений в относящихся к его кругу ведения областях, и Генеральная Ассамблея не обязательно должна одобрять их. Утвердив рекомендацию Комиссии по правам человека в отношении страновых специальных докладчиков, Совет предоставил докладчикам все необходимые полномочия. Деятельность специальных докладчиков, которая финансировалась в течение двухгодичного периода 1998-1999 годов, также была санкционирована Экономическим и Социальным Советом. Положения резолюции 52/220, касающиеся не предусмотренных в бюджете видов деятельности (пункт 74), не относятся, таким образом, к ресурсам, испрашиваемым по разделу 22.

54. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) спрашивает, был ли представлен Комитету упомянутый Консультативным комитетом в пункте 5 доклада (A/54/7/Add.2) список резолюций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом, в которых фигурирует выражение "в рамках имеющихся ресурсов".

#### ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

55. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика) выражает сожаление в связи с тем, что начальник Службы охраны так и не ответил на просьбу предоставить разъяснения, с которой она неоднократно обращалась, и она выражает по этому поводу свое недоумение.

56. Г-н МОХТЕФИ (Алжир), ссылаясь на инцидент, имевший место 13 октября на 39-м этаже здания Секретариата, рядом с помещением секретариата Группы 77 и Китая, настоятельно указывает на серьезный характер проблемы асбеста и опасностей, которым подвергаются сотрудники Секретариата и представители государств-членов. Он уточняет, что речь идет о вопросах, которые он задал в этой связи на предыдущем заседании, с тем чтобы Секретариат мог ответить на них самым конкретным образом.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.