



Генеральная Ассамблея

Пятьдесят пятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
7 March 2001
Russian
Original: Spanish

Пятый комитет

Краткий отчет о 21-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в пятницу, 3 ноября 2000 года, в 15 ч. 00 м.

Председатель: г-н Росенталь (Гватемала)

затем: г-жа Динич (Хорватия)

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

Содержание

Пункт 123 повестки дня: Управление людских ресурсов (*продолжение*)

Доклады Управления служб внутреннего надзора

Доклады Объединенной инспекционной группы: отправление правосудия в
Организации Объединенных Наций

Нарушения в области управления, ведущие к финансовым убыткам для
Организации (также в связи с пунктом 116 повестки дня)

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza).

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.

Заседание открывается в 15 ч. 10 м.

Пункт 123 повестки дня: Управление людских ресурсов (*продолжение*) (A/53/955, A/54/257, A/54/279 и Corr.1, A/54/450, A/55/168, A/55/253 и Corr.1, A/55/270, A/55/399 и Corr.1, A/55/427, A/55/499; A/C.5/54/2, A/C.5/54/21; A/C.5/54/L.3, A/C.5/55/L.3; A/C.5/55/CRP.1 и CRP.2)

Доклады Управления служб внутреннего надзора (A/55/352 и Corr.1 и A/55/397)

Доклады Объединенной инспекционной группы: отправление правосудия в Организации Объединенных Наций (A/55/57 и Add.1 и A/55/514)

Нарушения в области управления, ведущие к финансовым убыткам для Организации (также в связи с пунктом 116 повестки дня) (A/54/793 и A/55/499)

1. **Г-жа Энхцэцэг** (Монголия), обращаясь к докладу Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253), говорит, что, хотя за последние два года отмечены некоторые улучшения в отдельных сферах управления людскими ресурсами, предстоит еще многое сделать для достижения целей, поставленных Генеральным секретарем в рамках его «тихой революции».

2. В вопросах набора, расстановки кадров и повышения по службе делегация Монголии хотела бы, чтобы основное внимание уделялось таким основополагающим принципам, как справедливое географическое представительство, сбалансированная представленность мужчин и женщин, транспарентность и компетенция. В то же время она приветствует тот факт, что предлагаемые инициативы включают механизмы обеспечения подотчетности, наблюдения и контроля, поскольку такие механизмы должны быть созданы для делегирования полномочий директорам программ.

3. Что касается доклада Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора (A/55/397), то делегация Монголии хотела бы знать, по каким конкретным причинам некоторые директора программ по-прежнему неохотно осуществляют набор персонала по результатам национальных конкурсных экзаменов (пункт 52). В соответствии с предложением Генерального секретаря о делегировании

полномочий (A/55/253, пункт 35(d)), центральный наблюдательный орган будет лишь заниматься обеспечением того, чтобы процесс отбора проходил в соответствии с согласованной процедурой. Таким образом, вследствие отсутствия поддающихся количественному выражению целей и оперативных директив для контроля за беспристрастностью и объективностью руководителей возможны некоторые случаи фаворитизма и нарушений в найме.

4. Другим вопросом, который вызывает беспокойство делегации Монголии и многих других делегаций, является сохранение случаев подготовки «специальных» описаний должностных функций. Делегация Монголии приветствует предложение направлять в центральный наблюдательный орган формы оценки кандидатов для получения независимого подтверждения адекватности применяемых критериев (A/55/253, пункт 12). Следует также пересмотреть требования к отбору и подготовить реалистичные объявления о вакансиях, которые бы соответствовали цели «омоложения» Организации (A/55/397, пункт 41).

5. Делегация Монголии решительно поддерживает систему национальных конкурсных экзаменов в качестве важнейшего средства для найма квалифицированных сотрудников и обеспечения справедливого географического представительства. Монголия обеспокоена низкой долей кандидатов, прошедших национальные конкурсные экзамены, в числе лиц, нанимаемых на должности категории С-2 и С-3 (51,8 процента, как указывается в документе A/55/427), и наряду с другими делегациями считает, что необходимо отдавать предпочтение лицам, прошедшим такие экзамены, и надеется, что Управление людских ресурсов исправит этот недостаток.

6. В этой связи делегация Монголии просит Секретариат сообщить число кандидатов, прошедших национальные конкурсные экзамены до 1999 года, фамилии которых содержатся в соответствующих перечнях и которые до сих пор не приняты на работу, а также сообщить о перспективах их принятия на работу в ближайшем будущем. Кроме того, следует более внимательно изучить вопрос о том, чем объясняется тот факт, что число сотрудников, прошедших национальные конкурсные экзамены с 1974 года, не отличается сколь-либо значительно от числа лиц, перешедших

из категории общего обслуживания в категорию специалистов, поскольку до сих пор не установлено, является ли переход из одной категории в другую повышением по службе или новым назначением.

7. Обращаясь к вопросу о мобильности (A/55/253, пункты 38–44 и приложение III), выступающая говорит, что она поддерживает задачу повышения вертикальной и горизонтальной мобильности персонала, однако указывает, что необходимо учитывать некоторые возможные неудобства, такие, как вопрос занятости супруга и другие вопросы, связанные с влиянием работы на личную жизнь. И наконец, она указывает, что успех всеобъемлющей реформы в области управления людскими ресурсами является необходимым условием для того, чтобы Организация могла решать сложнейшие задачи нового столетия и даже, возможно, нового тысячелетия.

8. **Г-н Хейс** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что изложенные Секретариатом в документе A/55/253 инициативы по проведению столь необходимой реформы системы управления людскими ресурсами Организации в рамках разработанной Генеральным секретарем продуманной программы реформы необходимы для сохранения и укрепления потенциала администрации международной гражданской службы и ее сотрудников. Тот факт, что столь многие делегации одобрили принципы, лежащие в основе реформы, является безусловным доказательством признания широкомасштабных усилий, принимаемых Управлением людских ресурсов. Вместе с тем предстоит еще многое сделать в целях обеспечения возможностей для удовлетворения потребностей Организации в ближайшие десять лет и последующие годы. Выступающий убежден в том, что даже те, кто, как представляется, не полностью убежден в необходимости реформ, поддержат их, когда станут ясны преследуемые цели и планируемые гарантии.

9. Делегация Соединенных Штатов поддерживает решение Генерального секретаря о целесообразности того, чтобы Управление людских ресурсов выполняло свои функции совместно с непосредственными руководителями и сотрудниками на местах, чтобы они взяли на себя более широкую ответственность за повседневное управление кадрами, а Управление сможет уделять

больше внимания разработке кадровой политики и контролю за осуществлением планов действий департаментов в этой сфере.

10. Нынешнюю неэффективную и недейственную систему необходимо заменить более динамичной, эффективной и результативной системой. Выступающий выражает уверенность в том, что при обеспечении надлежащего контроля и строгого внутреннего надзора делегирование полномочий директорам программ позволит улучшить не только управление людскими ресурсами, но также и общее осуществление программ.

11. Следует отметить, как указывали и другие ораторы, что единственное предложение Генерального секретаря по этому пункту, которое требует принятия решений со стороны Пятого комитета, связано с внесением изменений в правило 104.14 правил о персонале Организации, касающееся создания, состава и функций центральных наблюдательных органов.

12. Что касается повышения мобильности персонала, то делегация Соединенных Штатов решительно поддерживает предложение, направленное на укрепление полномочий Генерального секретаря по развертыванию персонала в случае безотлагательной необходимости. Кроме того, в том, что касается механизмов повышения мобильности, о которых говорится в документе A/55/253, выступающий просит представить более подробную информацию о стимулах, которые будут обеспечиваться для заполнения вакансий в местах со сложными условиями службы.

13. Рассмотрение этого пункта повестки дня дает государствам-членам прекрасную возможность проанализировать также различные меры в сфере управления людскими ресурсами, которые позволят сделать Организацию Объединенных Наций более эффективным инструментом для решения проблем XXI века.

14. Наиболее приоритетным вопросом является наем и удержание наиболее высококвалифицированных сотрудников. В этой связи необходимо обеспечить более гибкий, творческий и конкурентный подход, в котором учитывались бы растущие потребности многочисленных кандидатов. Необходимо также рационализировать описание должностных

функций и требований в целях их адаптации к новым потребностям. Для целей реорганизации кадровой структуры и обеспечения успешного управления людскими ресурсами необходимо, чтобы руководители и сотрудники объединили свои усилия и сотрудничали в деле достижения этих целей.

15. По поводу других докладов, включенных в пункт 123 повестки дня, выступающий говорит, что он надеется на безотлагательное осуществление рекомендаций Управления служб внутреннего надзора в отношении права на получение субсидии на образование (A/55/352) и процесса найма сотрудников (A/55/397), и с удовлетворением принимает к сведению доклады Объединенной инспекционной группы о назначениях на руководящие должности (A/55/423) и отправлении правосудия (A/55/57*), а также доклад Генерального секретаря о нарушениях в области управления (A/54/793) и подотчетности и ответственности (A/55/270).

16. И наконец, выступающий отмечает, что проблема безопасности персонала, которая будет рассматриваться в Пятом комитете в рамках другого пункта повестки дня, глубоко беспокоит Соединенные Штаты. В связи с большим числом сотрудников, которые в последние годы погибли на службе Организации, были захвачены в качестве заложников или похищены, выступающий настоятельно призывает, как заявил Генеральный секретарь, принять безотлагательные меры для «защиты защитников».

17. **Г-н Кучинский** (Украина) говорит, что он разделяет подход Генерального секретаря в приоритетных областях процесса реформы управления людскими ресурсами, в частности в том, что касается рационализации и совершенствования механизмов проверки и координации, которые имеют важнейшее значение для успеха всей реформы управления. Любая система проверки должна иметь в своей основе четкое определение обязанностей сотрудников и администрации на всех уровнях. В этой связи выступающий призывает Секретариат продолжить процесс упрощения и рационализации административных инструкций в отношении функций и поведения сотрудников и управленческого персонала Организации.

18. Делегацию Украины беспокоят замечания Консультативного комитета (A/55/499, приложение VI) о том, что часто директора программ не дают отчета за невыполнение установленной кадровой политики. В этой связи необходимо укрепить центральный орган наблюдения и контроля Управления людских ресурсов и Департамента управления. В этом контексте Группа проверки, возглавляемая первым заместителем Генерального секретаря, может осуществлять эффективную координацию осуществления рекомендаций органов надзора.

19. Делегация Украины с удовлетворением отмечает ценные инициативы, связанные с созданием информационных систем в сфере управления людскими ресурсами, которые позволят обеспечить более комплексную обработку информации по персоналу Организации Объединенных Наций. В то же время она выражает сожаление по поводу задержек с подготовкой реестра навыков и квалификаций персонала и призывает Секретариат продолжить принятие мер по решению этой проблемы.

20. Осознавая все большее значение мобильности персонала Организации, в частности в контексте оперативного развертывания сотрудников миссий, делегация Украины поддерживает внедрение системы направленной мобильности и с интересом ожидает разработки необходимых механизмов. Вместе с тем выступающий подчеркивает, что мобильность не должна использоваться для задержки принятия внешних кандидатов в Организацию.

21. Что касается предложения по рационализации системы контрактов, которое делегация Украины с интересом изучила, то она выражает сожаление по поводу отсутствия информации о концепции непрерывных контрактов и о разнице между такими контрактами и постоянными контрактами. Она также просит представить разъяснения возможных изменений в процедурах, касающихся увольнения вследствие неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и выплаты компенсации вследствие отказа от назначения, и считает, что Комитету следует более подробно изучить эти вопросы.

22. Делегация Украины поддерживает предложение Секретариата о рационализации и

повышении транспарентности процесса найма и сокращении его продолжительности (с 275 до 120 дней) и создании более транспарентных механизмов для найма сотрудников и организации служебной деятельности. Она также поддерживает рекомендации Управления служб внутреннего надзора в отношении процесса найма, в частности по поводу ведения списка внешних кандидатов (A/55/397, раздел III С).

23. Согласно информации, представленной Секретариатом, в ближайшие пять лет в Организации возрастет число сотрудников, уходящих на пенсию (до 400 сотрудников в год). Такая перспектива является проблемой, однако также открывает возможность для обновления Организации.

24. Делегация Украины подчеркивает важность принципа справедливого географического распределения сотрудников в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций и вновь обращает внимание на положения резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи, касающиеся приведения национальных конкурсных экзаменов в соответствие с конкурсными экзаменами для перехода в категорию специалистов (раздел V, пункт 22). Объединенная инспекционная группа объявила, что в конкурсных экзаменах для перехода в категорию специалистов также будет учитываться справедливое географическое представительство и что указанные экзамены должны будут организовываться таким образом, чтобы между сотрудниками категории общего обслуживания и внешними кандидатами существовала конкуренция на равных условиях. Эти принципы и по сей день сохраняют свою актуальность.

25. Что касается задачи обеспечения равной представленности мужчин и женщин в Секретариате, то делегация Украины выражает сомнения в отношении целесообразности замены критериев заслуг и компетенции критериями, указанными в документе A/55/399. При найме и повышении в должности необходимо прежде всего уделять внимание качествам кандидатов.

26. В связи с запиской о кадровой политике и практике (A/C.5/54/21), в которой Генеральный секретарь определяет функцию Секретариата в разработке необходимых административных

процедур и механизмов для осуществления директивных мандатов и связанных с ними директив, делегация Украины считает, что Секретариат в соответствии с установленными процедурами представления докладов должен предоставлять соответствующую информацию государствам-членам, чтобы они могли принимать обоснованные решения. В этой связи выступающий считает сомнительной практику ссылки в официальных докладах Секретариата на методы работы и формы обсуждения в таких совещательных органах, как Пятый комитет, и считает, что в будущем от этой практики необходимо отказаться.

27. И наконец, делегация Украины подчеркивает важность привлечения Комиссии по международной гражданской службе к процессу кадровой реформы, прежде всего в том, что касается анализа системы контрактов и определения более конкурентоспособных условий службы.

28. **Г-н Педросо** (Куба) говорит, что его делегация поддерживает заявление представителя Нигерии от имени Группы 77 и Китая в связи с рассматриваемым пунктом повестки дня. Применение более согласованной, справедливой, комплексной и транспарентной стратегии в области людских ресурсов является одним из ключевых элементов для достижения целей и задач, провозглашенных в Уставе Организации Объединенных Наций. В этой связи и с учетом того, что лишь заинтересованные сотрудники смогут содействовать эффективному функционированию Организации, он считает, что кадровая политика должна вырабатываться в рамках систематического и открытого процесса консультаций и широкой координации между сотрудниками и Секретариатом. Таким образом, необходимо, чтобы представители персонала и далее принимали участие в работе различных органов, связанных с людскими ресурсами. С другой стороны, учитывая, что государства-члены в конечном итоге являются учредителями и основными клиентами работы Организации, необходимо, чтобы директивные органы принимали участие в анализе существа вопроса и принятии предложений, касающихся управления людскими ресурсами.

29. В этом контексте делегация Кубы уделяет особое значение проведению реформы в сфере

управления людскими ресурсами, которая должна быть направлена на обеспечение максимальной эффективности и качества работы Организации Объединенных Наций и в то же время сохранение накопленных в Организации знаний и ее международного характера. В этой связи и в соответствии с резолюцией 53/221 Генеральной Ассамблеи по вопросу об управлении людскими ресурсами и другими соответствующими резолюциями делегация Кубы выступает против любых предложений о преобразованиях, которые под видом реформы подразумевают бюджетные или кадровые сокращения или могут создать обстановку хаоса и произвола, которая поставит под угрозу благосостояние Организации.

30. Делегация Кубы дает высокую оценку усилиям Секретариата по подготовке более тщательно разработанных и четких документов и конкретно считает, что доклад Объединенной инспекционной группы по вопросу об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций (A/55/57*) является важным вкладом в дело изучения предложений по реформе. В отличие от этого она выражает сожаление по поводу того, что в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам по этой теме (A/55/514) не содержится конкретных рекомендаций по основным предложениям Генерального секретаря, поскольку это осложняет прения в Пятом комитете.

31. Что касается системы делегирования директорам программ полномочий Генерального секретаря в области управления людскими и финансовыми ресурсами и осуществления программ, в которых основное внимание уделяется предлагаемой реформе управления людскими ресурсами, то делегация Кубы считает, что создание такой системы должно во всех случаях сопровождаться согласованным механизмом систематической проверки, нормы и параметры которой должны быть разработаны при участии государств-членов и сотрудников Организации.

32. Также необходимо создать независимый, всеохватывающий, эффективный и беспристрастный механизм отправления правосудия, который дополнял бы процесс делегирования полномочий путем укрепления его нейтральности, транспарентности и эффективности. Как справедливо отметила Объединенная инспекционная группа, следует обеспечить полную

независимость системы отправления правосудия. Кроме того, необходимо обеспечить сотрудникам две апелляционные инстанции. Объединенный апелляционный совет вследствие его состава и вспомогательного характера не должен считаться первой инстанцией. Делегация Кубы считает важным обмен мнениями по этому вопросу и указывает на необходимость представления соответствующих предложений Шестому комитету, чтобы он мог изучить их и высказать свое мнение.

33. Что касается предложения Генерального секретаря об отмене постоянных контрактов и преобразовании системы контрактов по трем категориям (краткосрочные, срочные и продолжительные контракты), то выступающий говорит, что делегацию его страны беспокоят серьезные последствия осуществления столь сложного предложения для сохранения накопленных в Организации знаний и ее международного характера. Выступающий подчеркивает, что сохранение постоянных контрактов является неотъемлемой частью концепции международной гражданской службы. Ликвидация таких контрактов может создать негативный стимул для принятия молодежи в Организацию в условиях ситуации нестабильности в области занятости и неопределенности перспектив развития карьеры. Все это произойдет в важнейший период, когда ожидается большое число уходов на пенсию.

34. С другой стороны, как явствует из доклада Консультативного комитета по реформе системы управления людскими ресурсами (A/55/499, приложение V) предложение Генерального секретаря противоречит ряду решений Генеральной Ассамблеи. Учитывая, что в среднесрочном и долгосрочном плане может возникнуть ситуация неуверенности и нестабильности, а также негативные последствия для надлежащего функционирования Организации, делегация Кубы считает недостаточными представленные к настоящему времени обоснования в пользу изменений в этой области и надеется получить дополнительную информацию в процессе обсуждений и переговоров по этому важному вопросу.

35. Что касается предложения об обеспечении мобильности как между департаментами, так и между местами службы в качестве одного из

условий для повышения по службе сотрудников, то выступающий говорит, что, хотя необходимо содействовать повышению мобильности сотрудников Организации и сбалансированности штатного расписания и уровня подготовки сотрудников различных департаментов и мест службы, предлагаемая система является чрезмерно жесткой и в определенных условиях может использоваться в карательных целях, если не будет обеспечено надлежащее регулирование. Подлинная система мобильности должна также включать должности категории Д-1 и Д-2 и предусматривать стимулы, которые обеспечивали бы большую привлекательность мест службы, в которых существуют высокие нормы вакансий.

36. Делегация Кубы надеется, что вопросы, связанные с управлением людскими ресурсами, будут рассмотрены на комплексной основе, а также подробно и оперативно, как это требуется, чтобы итоги обсуждения в Пятом комитете рассеяли опасения и удовлетворяли интересам большинства государств-членов. Кроме того, она оставляет за собой право сделать дополнительные замечания по другим докладом, связанным с вопросом управления людскими ресурсами.

37. **Г-н Кристиан** (Гана) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению по пункту 123, сделанному представителем Нигерии от имени Группы 77 и Китая, и отмечает важнейшее значение механизма отчетности для успеха реформы в области управления людскими ресурсами. Напомнив о том, что Генеральный секретарь признает в своем докладе по вопросу об управлении людскими ресурсами (A/55/253), что еще существует система управления и принятия решений на различных уровнях, которые принижают значение индивидуальной ответственности, делегация Ганы призывает Генерального секретаря четко определить полномочия и обязанности управленческого персонала и осуществить совершенствование механизмов контроля и отчетности персонала.

38. С другой стороны, делегация Ганы считает, что план организации служебной деятельности, предлагаемый в документе A/55/253 (пункт 19), является важным средством, которое позволит руководителям высшего звена сообщать Генеральному секретарю о реальных целях по различным программам и по вопросам управления

и планирования людских ресурсов. Оратор также привлекает внимание к ежегодному обзору, предусмотренному в плане, что предоставит Генеральному секретарю возможность определять направления деятельности с учетом результатов и устанавливать цели на следующий год.

39. Что касается создания комплексной системы планирования людскими ресурсами, оратор выражает признательность Генеральному секретарю за эту инициативу и призывает Управление людскими ресурсами продолжать деятельность в этом направлении, с тем чтобы повысить возможность прогнозирования и долгосрочной оценки потребностей Организации в этой области, что, кроме того, будет содействовать разработке среднесрочного плана.

40. Что касается предложения о предоставлении более широких полномочий директорам программ в области найма персонала, то делегация Ганы считает, что необходимо создать четко определенный механизм отчетности, который включал бы план повышения профессиональной подготовки и процедуры внутреннего надзора и контроля. Это позволит персоналу руководящего звена основывать свои решения на объективных и сопоставимых критериях, связанных с должностными функциями сотрудников, и назначать персонал с учетом соответствующих качеств.

41. Что касается вопроса о мобильности персонала между различными участками работы, департаментами, профессиональными группами и местами службы, то следует отметить, что мобильность является неременным условием для организации, наделенной сложными и взаимосвязанными мандатами, которые требуют наличия более гибких, всесторонних и опытных международных гражданских служащих. Тем не менее необходимо учитывать, что некоторые сотрудники могут иметь веские основания для отказа от перевода. Кроме того, Генеральный секретарь должен гарантировать соответствующую мобильность персонала между региональными комиссиями и местами службы, с тем чтобы обеспечить решение проблемы все возрастающего числа вакантных должностей в некоторых местах.

42. Также необходимо сделать более гибкой и рациональной систему отправления правосудия,

укрепить неофициальные механизмы урегулирования исков и обеспечить надлежащую профессиональную подготовку. Его делегация считает, что необходимо представить широкий комплекс предложений Генеральной Ассамблее, и в этой связи он отмечает центральную роль, которую должно играть Управление людских ресурсов в деле определения норм и руководящих указаний и в деле надзора за их применением и осуществлением.

43. В заключение делегация Ганы отмечает важное значение, которое придается диалогу между администрацией и персоналом и проведению всеобъемлющих консультаций с руководящим персоналом и персоналом в целом, с тем чтобы дать ответы на вопросы и осуществить обмен мнениями. Представляется целесообразным сделать этот процесс более оперативным, с тем чтобы все заинтересованные стороны получали информацию и принимали активное участие в процессе реформы.

44. **Г-жа Динич** (Хорватия) говорит, что правительство Хорватии в полной мере поддерживает усилия Генерального секретаря по осуществлению комплексной программы реформы в Организации Объединенных Наций. Выступающая напоминает, что в связи с Саммитом тысячелетия, который состоялся в сентябре 2000 года, руководители государств и правительств вновь подтвердили свою веру в Организацию и заявили, что они не будут жалеть усилий, с тем чтобы сделать Организацию Объединенных Наций еще более эффективным инструментом в деле достижения задач, определенных в Декларации тысячелетия (резолюция 55/2 Генеральной Ассамблеи), и что Генеральный секретарь должен в максимальной степени использовать имеющиеся ресурсы, применяя передовой опыт и имеющиеся технологии и уделяя особое внимание первоочередным задачам, которые были определены на новое тысячелетие. Для достижения этих целей необходимо обеспечить взаимодействие между государствами-членами и персоналом и администрацией Организации.

45. Делегация Хорватии считает, что самым ценным достоянием Организации является ее персонал и что поэтому крайне важно обеспечить привлечение и сохранение высококвалифицированных сотрудников. Кроме того, необходимо обеспечить справедливое географическое распределение и учет соотношения

между полами. Эти два важнейших взаимодополняющих критерия должны использоваться для определения политики в вопросах найма, расстановки и повышения по службе сотрудников.

46. Хорватия неизменно считала, что национальные конкурсные экзамены являются наилучшим методом для найма компетентных молодых людей для заполнения начальных должностей, однако оратор отмечает, что, несмотря на имевшее место улучшение, процесс найма по-прежнему является чрезмерно долгим и во многих случаях вызывает разочарование и поэтому предстоит сделать многое для того, чтобы улучшить ситуацию.

47. Что касается предложения Генерального секретаря о делегировании полномочий на уровень директоров программ, о чем говорится в документе A/55/253, то выступающая отмечает, что такое делегирование полномочий позволит упростить этот процесс при том условии, что при найме будут учитываться квалификация кандидатов и будет в полной мере соблюдаться принцип справедливого географического распределения. В этой связи необходимо уделять первоочередное внимание самым квалифицированным кандидатам из недостаточно представленных или непредставленных стран или же стран с очень низким уровнем представительства. Кроме того, важно обеспечить, чтобы персонал знал о новых процедурах найма и чтобы при этом применялся механизм надзора, который содействовал бы повышению отчетности в Организации.

48. Делегация Хорватии также считает, что необходимо обеспечить защиту сотрудников от возможных случаев неотчетливого подхода со стороны руководящих сотрудников. В этой связи создание независимого механизма посредничества между администрацией и персоналом могло бы стать приемлемым решением.

49. Что касается соотношения между представителями разных полов, то следует отметить значительное улучшение, достигнутое в последние годы в Секретариате. Тем не менее статистические данные свидетельствуют о том, что в наиболее неблагоприятном положении находятся женщины из стран Восточной Европы, в частности в том, что касается высших должностей в Секретариате. Если

исходить из того, что основным критерием должен быть критерий компетентности кандидатов, то имеются женщины, которые могли бы занимать самые высокие посты в Организации. Также необходимо, чтобы государства-члены представляли на эти должности наиболее квалифицированных кандидатов.

50. Делегация Хорватии поддерживает предложение Генерального секретаря в отношении географической и функциональной мобильности персонала, что позволит сотрудникам приобрести дополнительный опыт и будет содействовать повышению авторитета Организации. Кроме того, оратор поддерживает замечание, сделанное Консультативным комитетом в отношении должностей, при заполнении которых важную роль играют знания порядка работы Организации и технические знания (A/55/499, пункт 13).

51. В заключение следует отметить, что безопасность сотрудников Организации Объединенных Наций, которые участвуют в миссиях по оказанию гуманитарной помощи и поддержанию мира во всем мире, является одним из вопросов, вызывающих наибольшую озабоченность у делегации Хорватии. Делегация Хорватии поддерживает все предложения, направленные на улучшение защиты и профессиональной подготовки персонала Организации Объединенных Наций и на привлечение к ответственности лиц, совершающих акты насилия в отношении указанного персонала. В этой связи представляется целесообразным рассмотреть возможность увеличения объема ресурсов, выделяемых на цели обеспечения безопасности и защиты персонала Организации Объединенных Наций.

52. **Г-н Госсайе** (Эфиопия) говорит, что наем высококвалифицированных и целеустремленных сотрудников имеет важное значение для эффективного осуществления программ и мероприятий Организации Объединенных Наций. В этой связи эффективное управление столь ценными ресурсами должно стать центральным элементом реформы Организации.

53. Что касается доклада Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253) и, в частности, вопроса о планировании людских ресурсов, следует отметить меры, принятые для достижения конкретных целей, в

частности создание и совершенствование системы информации по вопросам управления людскими ресурсами, и решения о создании перечня должностных обязанностей. Делегация Эфиопии считает, что настало время для того, чтобы омолодить Организацию, учитывая большое число должностей, которые, как предусматривается, будут оставаться вакантными в течение нескольких лет. В этой связи Консультативный комитет должен разработать планы действий в области людских ресурсов, уделяя первоочередное внимание систематическому омоложению персонала Секретариата и сохранению самых молодых сотрудников.

54. Что касается вопроса о сокращении числа вакантных должностей, то делегация Эфиопии считает, что этот вопрос тесно взаимосвязан со всеми другими аспектами реформы в области людских ресурсов и, в частности, с необходимостью ускорения и упрощения процесса найма. В этой связи оратор дает высокую оценку усилиям Генерального секретаря по сокращению сроков, необходимых для заполнения вакантной должности, и призывает его придерживаться целей заполнения вакантных должностей в как можно более короткие сроки, которые не должны превышать в максимальном случае 120 дней, учитывая, в частности, неприемлемо высокие показатели вакантных должностей в некоторых миссиях на местах и в местах службы в Африке. Делегация Эфиопии разделяет мнение Консультативного комитета по вопросу о важном значении своевременного планирования деятельности по найму сотрудников, с тем чтобы обеспечить возможность для оценки всех квалифицированных кандидатов (A/55/499, пункт 10).

55. Делегация Эфиопии также поддерживает предложение о повышении мобильности персонала, однако считает, что необходимо изучить последствия этого вопроса с точки зрения ресурсов, срока действия мандатов, наличия экспертов и сохранения знаний, накопленных в Организации. Необходимо уточнить предлагаемые процедуры найма и исчерпывающим образом изучить их последствия с точки зрения профессиональной карьеры сотрудников Организации Объединенных Наций.

56. Что касается вопроса о профессиональной карьере, то делегация Эфиопии убеждена в

необходимости создания системы, при которой признавались бы компетентность персонала и выполнение обязанностей, а также предусматривалось повышение профессиональной подготовки для сотрудников на всех уровнях. Упрощение системы оценки профессиональной деятельности и применение транспарентной политики в вопросах повышения по службе являются непреложными элементами пользующейся доверием системы служебного роста.

57. В этой связи следует отметить положение, содержащееся в резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи по вопросу об управлении людскими ресурсами, которое, по мнению делегации Эфиопии, идет вразрез с принципом служебного роста и имеет дискриминационный характер по отношению к некоторым сотрудникам Организации. Речь идет о вопросе согласования положений конкурсов для повышения по служебной лестнице с национальными конкурсами, в частности в том, что касается выпускников высших учебных заведений и справедливого географического распределения (раздел V, пункт 22).

58. Генеральный секретарь в своем докладе (A/C.5/54/2) подробно остановился на негативных последствиях, которые могут иметь положения резолюции 53/221, и просил вновь рассмотреть этот вопрос. Любая организация, в которой отсутствует мобильность в плане повышения по службе, или же организация, которая создает препятствия для мобильности некоторых своих сотрудников, неизбежно столкнется с риском понижения своей эффективности, что в долгосрочной перспективе приведет к отсутствию стимулов для персонала и посеет семена неуверенности. Современная практика и принципы управления людскими ресурсами обеспечивают необходимые условия для принятия объективного решения. Следует надеяться, что Генеральная Ассамблея в ходе текущей сессии рассмотрит этот вопрос и исправит такое ненормальное положение.

59. Что касается улучшения положения женщин в Секретариате, то делегация Эфиопии считает этот вопрос исключительно важным и, хотя следует отметить достигнутый прогресс, еще предстоит сделать многое. В частности, государства должны выдвигать большее число кандидатов для заполнения вакансий в Организации и предоставить Управлению людских ресурсов возможность

подбирать подходящих кандидатов для заполнения вакантных должностей. В заключение выступающий отмечает необходимость изучения вопроса о людских ресурсах в как можно более широком плане, с тем чтобы иметь возможность для достижения широкого консенсуса.

60. **Г-н Шарма** (Непал), касаясь доклада Генерального секретаря A/55/253, говорит, что делегация Непала считает вполне оправданным выдвижение концепции взаимодополняющих элементов, с тем чтобы осуществить реформу в области управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций, которые предлагаются в этом докладе, и дает высокую оценку усилиям Генерального секретаря по определению индивидуальной ответственности и отчетности, с тем чтобы обеспечить целенаправленное управление людскими ресурсами с целью достижения результатов. Оратор также дает высокую оценку четкому определению полномочий, которыми должен обладать персонал, с тем чтобы вносить оптимальный вклад в работу в условиях многообразия культур.

61. В документе A/55/253 также предлагаются различные меры, направленные на улучшение планирования людских ресурсов, найма, расстановки кадров, повышения в должности, мобильности персонала, системы контрактов и условий службы, т.е. все те условия, которые основываются на основополагающих принципах транспарентности, простоты и объективности. В целом следует отметить, что предложение о реформе Генерального секретаря должно повлечь за собой столь необходимые перемены в области управления людскими ресурсами и соответственно повышение отчетности в системе Организации Объединенных Наций.

62. Реформа в области управления является непрекращающимся процессом, который в редких случаях начинается с нуля и который должен осуществляться с учетом совершенствования и рационализации существующих процессов. В случае необходимости не следует проявлять колебания в осуществлении конструктивных реформ путем ликвидации аномалий, реорганизации структуры и изменения процедур. Необходимо предпринимать нечто более широкое, чем простая корректировка для того, чтобы управление людскими ресурсами в Организации

Объединенных Наций обеспечило возможность для реагирования на сложные вызовы, которые происходят в современном изменяющемся мире. С этой точки зрения в документе A/55/253 больше внимания уделяется стилю, нежели причинам проблем.

63. Оратор с удовлетворением отмечает сокращение на 40 процентов среднего срока, необходимого для заполнения вакансий в Организации (A/55/253, приложение II), а также высказанное Генеральным секретарем пожелание еще больше сократить этот срок. Тем не менее выступающий считает, что необходимо стремиться к тому, чтобы в результате сокращения сроков, необходимых для заполнения вакантных должностей, не был нанесен ущерб обеспечению простого доступа к информации, что довольно часто имеет место, и не был нанесен ущерб лицам, которые и так уже находятся в неблагоприятном положении. Представляется более целесообразным лучше организовать оценку возможных вакансий, своевременно объявлять об их наличии и оперативно завершать процесс отбора персонала. В этом случае не будут ущемлены ничьи интересы.

64. У делегации Непала серьезную озабоченность вызывает отсутствие справедливого географического распределения в составе людских ресурсов Организации Объединенных Наций. Необходимо принять срочные меры, с тем чтобы устранить эти диспропорции, поскольку не может существовать какого-либо оправдания положению, при котором менее одной трети должностей подлежат географическому распределению.

65. Что касается соотношения между представителями разных полов, то достижение установленного показателя найма женщин является позитивной, однако временной мерой. Необходимо добиваться того, чтобы при этом не страдали квалификация и компетенция кандидатов, поскольку именно эти критерии являются основополагающими элементами для обеспечения эффективного управления. Его делегация также с удовлетворением воспринимает предложение, направленное на повышение мобильности персонала между различными участками работы, департаментами, профессиональными группами и местами службы, однако отмечает, что необходимо осуществлять эти предложения без дискриминации

и без нанесения ущерба выполнению служебных обязанностей.

66. Важно, чтобы сотрудники, уже работающие в системе, имели возможность повышать свои перспективы служебного роста, что предусматривает расширение и обогащение служебных обязанностей и повышение мобильности в плане повышения, однако это не должно превратиться в средство для того, чтобы закрывать дорогу для новых сотрудников и для новых идей. В этой связи необходимо установить максимальный лимит для повышения сотрудников в рамках системы таким образом, чтобы это не исключало возможность конкуренции между работающими сотрудниками и внешними кандидатами.

67. Предложение о расширении полномочий директоров программ при найме персонала, как представляется, является хорошим, однако оно связано с многочисленными проблемами. С одной стороны, это противоречит принципу повышения горизонтальной и вертикальной мобильности сотрудников. С другой, это может привести к злоупотреблениям, если не будет существовать постоянного контроля и надзора, который весьма трудно поддерживать на протяжении всего времени. Оптимальным решением, как представляется, было бы обратиться к директорам программ с просьбой подготовить описание служебных обязанностей и определить навыки и обязанности, которыми должны обладать кандидаты для заполнения вакантных должностей. Исходя из этого, многонациональная группа сотрудников руководящего звена могла бы разработать соответствующие рекомендации для Генерального секретаря с целью осуществления окончательного отбора. Такой процесс отбора мог бы содействовать устранению протекционизма и отвечал бы потребностям с точки зрения представленности, мобильности между должностями и совершенствования профессиональной подготовки и справедливости.

68. Разумное использование контрактных процедур для назначения персонала могло бы повысить отдачу при исполнении служебных обязанностей и позволило бы осуществлять оптимальное использование людских ресурсов в случае необходимости. Что касается вопросов управления, то при исполнении служебных

обязанностей неизбежно применение определенной степени гибкости, однако превышение полномочий в таких случаях может повлечь нежелательные последствия.

69. Организация Объединенных Наций должна уметь реагировать на различные потребности государств-членов на профессиональной, эффективной и целенаправленной основе. В этой связи необходимо действовать в духе предпринимательства, сохраняя при этом характер представительности, гарантируя справедливость и обеспечивая объективность в рамках многокультурных и институциональных условий, при этом не допуская терпимого отношения к халатности и не ставя под угрозу принцип объективности. Организация Объединенных Наций должна уделять основное внимание синтезу и синергии усилий при применении принципов и практики в области управления. Для всех будет выгодно, чтобы Организация Объединенных Наций осуществляла управление людскими ресурсами на представительной, профессиональной, эффективной, действенной и ответственной основе, чтобы лучшим образом учитывать потребности государств-членов. Именно такое решение приняли главы государств и правительств в ходе Саммита тысячелетия, обратившись с призывом к использованию передового опыта и технологий в области управления.

70. **Г-жа Арагон** (Филиппины) указывает, что ее делегация поддерживает заявление по пункту 123 повестки дня, которое было сделано представителем Нигерии от имени Группы 77 и Китая. Персонал является самым ценным достоянием Организации Объединенных Наций. Его приверженность принципам Организации — в ряде случаев с опасностью для своей жизни и несмотря на сохраняющийся финансовый кризис и нехватку ресурсов — заслуживает одобрения. Поэтому необходимо, чтобы Организация управляла своими людскими ресурсами самым эффективным образом с учетом все возрастающих потребностей и надежд государств-членов и задач, которые Организации предстоит решать в XXI веке.

71. В этой связи следует дать высокую оценку деятельности, осуществленной в период подготовки предложений по реформе в области людских ресурсов, которые были подготовлены Генеральным секретарем в 10 различных областях (см. A/55/253)

с целью создания институциональной культуры, которая способствовала бы повышению возможностей в плане адаптации и была бы направлена на достижение результатов, в рамках которой поощрялись бы творчество и новаторский подход, постоянное повышение квалификации, высокая профессиональная отдача и достижение оптимальных результатов в плане управления.

72. основополагающим элементом реформы управления людскими ресурсами является необходимость создания четко определенного механизма ответственности и отчетности, прежде чем осуществлять делегирование полномочий, а также создание внутренней системы эффективного и справедливого отправления правосудия. Необходимо избежать злоупотребления управленческими полномочиями. Для этого необходимо иметь эффективную систему надзора и механизм для урегулирования исков, который обеспечивал бы уважение юридических гарантий.

73. Что касается системы набора, расстановки и повышения в должности, предложенной Генеральным секретарем в документе A/55/253, следует отметить усилия, направленные на сокращение срока завершения процесса найма. В то же время необходимо гарантировать своевременное распространение объявлений о вакансиях для того, чтобы государства-члены могли представлять компетентных кандидатов и исключить возможность возникновения мнения о том, что некоторые кандидаты уже были отобраны заранее. В ходе неофициальных консультаций по данному вопросу его делегация будет просить представить уточнения в отношении порядка применения новой системы, предлагаемой для заполнения вакансий путем набора или повышения по должности. Применение критериев отбора не должно никоим образом повлечь за собой применения несправедливого подхода к имеющимся сотрудникам с точки зрения их повышения в должности. Достоинство сотрудника должно являться главным условием для его повышения по службе во всех категориях, независимо от национальности.

74. Мобильность является позитивным элементом и может содействовать расширению перспектив служебного роста персонала. Тем не менее необходимо гарантировать сотрудникам, возвращающимся из миссий, немедленное

предоставление работы на штатные должности в рамках их профессионального подразделения. В этом смысле делегация Филиппин разделяет мнение Консультативного комитета о том, что сотрудники, направляемые Организацией в миссию сроком более чем на два года, должны иметь такие же гарантии того, что они смогут вернуться на свою должность в своем подразделении и в своем месте службы, что и сотрудники, которые находились в миссии сроком менее двух лет.

75. Что касается новых предлагаемых процедур найма, то оратор говорит, что ее делегация с интересом ожидает получения запрошенной информации относительно имеющихся различий между срочными и постоянными контрактами и о последствиях, которые эти предложения будут иметь для профессионального роста сотрудников.

76. Был достигнут определенный прогресс в обеспечении сбалансированного соотношения между представителями разных полов, однако вызывают озабоченность медленные темпы увеличения числа женщин, представляющих развивающиеся страны на должностях в высших категориях. Необходимо удвоить усилия в этой области. Большинство сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий являются женщинами. Необходимо уделять внимание их интересам и чаяниям с точки зрения повышения по службе и необходимо использовать их опыт и навыки, которые они накопили, жертвуя своим собственным временем и вознаграждением.

77. Для квалифицированных сотрудников категории общего обслуживания единственной возможностью повышения по службе является внутренний конкурс для того, чтобы перейти из категории общего обслуживания в категорию специалистов. К сожалению, следует отметить, что проведение соответствующих экзаменов отложено до рассмотрения положений пункта 22 раздела V резолюции 53/221. Необходимо предоставить сотрудникам всех национальностей и всех категорий равные возможности в плане повышения по службе с учетом достоинств. Это послужит стимулом для персонала обеспечивать повышение своей профессиональной квалификации. В этой связи необходимо решить вопросы, касающиеся национальных конкурсных экзаменов, как можно скорее.

78. Г-н Аль-Атраш (Ливийская Арабская Джамахирия) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению по пункту 123 повестки дня, сделанному представителем Нигерии от имени Группы 77 и Китая. Управление людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций является исключительно важным вопросом, который необходимо рассматривать на взвешенной, справедливой и серьезной основе и его нельзя осуществлять вне рамок гуманного подхода, в соответствии с которым подтверждается ценность человека и необходимость обеспечения его благополучия, т.е. тех основ, на которых зиждется Организация Объединенных Наций. Поэтому необходимо подходить к рассмотрению этого вопроса на основе применения иного подхода, отличного от того подхода, который применяется в коммерческих предприятиях, где прибыль является решающим фактором для принятия решений.

79. Не подлежит сомнению то, что лицо любой организации определяет ее персонал. Секретариат Организации Объединенных Наций является основополагающим элементом деятельности Организации в целом. Сотрудники Организации, представляющие различные культуры, работают под руководством Генерального секретаря на основе полной независимости от своих национальных правительств. В то же время Устав Организации Объединенных Наций предусматривает, что сотрудники Организации пользуются полной стабильностью с точки зрения профессиональной деятельности; в нем предусматривается необходимость обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, а также обеспечение возможно более широкой географической основы.

80. Процесс организации управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций должен, как и в любой другой аналогичной организации, осуществляться на взаимосогласованной основе путем установления целей, определения необходимых мероприятий для достижения этих целей, распределения между сотрудниками четко поставленных задач и, наконец, расстановки должностей в подразделениях с учетом их четкой взаимосвязи. Именно такой вариант проекта планирует представить его делегация на рассмотрение Секретариата. В нем будут подробно

описаны меры на каждом этапе и будут предложены соответствующие разъяснения в отношении мотивов и обоснования перемен и предполагаемые выгоды с точки зрения финансовых и людских ресурсов.

81. Изменения в области управления людскими ресурсами, которые предлагаются Секретариатом, являются радикальными изменениями, которые имеют неопределенные последствия. Более того, существует опасность покончить с управлением международной гражданской службой и не достигнуть поставленных целей. Конечно, имеются определенные недостатки, несправедливость и ошибки и возможно существует дискриминация при распределении должностей, повышении по службе и неправильное обращение со стороны руководящих сотрудников со своими подчиненными. Именно эти вопросы следует решить, однако также необходимо давать оценку и анализ предлагаемых изменений, прежде чем осуществлять их на практике. Как представляется, предложения, которые предлагаются Комитетом, — это лишь осуществление концепции выделения средств на основе результатов, однако в этом отношении еще не достигнуто согласия.

82. Недостатки нынешней системы в основном объясняются нарушениями и игнорированием норм и административных положений со стороны некоторых безответственных руководителей, а также недостатками системы отправления правосудия и отчетности в Организации. Поэтому нет необходимости осуществлять радикальные изменения во всей системе в целом, а следует лишь обеспечить соблюдение и применение существующих положений и укрепить внутреннюю систему отправления правосудия и отчетности в Организации Объединенных Наций.

83. Для того чтобы найти необходимое решение, важно дать тщательную оценку требующихся дополнительных финансовых и людских ресурсов, с тем чтобы осуществить предложения Генерального секретаря. Уделение чрезмерно большого количества времени и усилий со стороны руководителей программ вопросам управления людскими ресурсами может сказаться на выполнении основополагающих программ. Его делегация хотела бы узнать, каким образом предполагается осуществить оценку результатов, например, политического управления в

Организации, и оратор просит дать оценку экономии, которую предполагается получить в результате делегирования полномочий руководителям программ.

84. У его делегации также вызывает озабоченность отсутствие равенства при географическом распределении должностей. Как явствует из документа A/55/427, посвященного составу Секретариата, Ливия не занимает ни одной должности в Секретариате, равно как и в фондах и программах Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, несмотря на то, что она неукоснительно выполняет все свои финансовые обязательства. В этой связи оратор полагает, что Секретариат Организации Объединенных Наций начнет осуществление транспарентного и справедливого процесса распределения должностей и будет заблаговременно сообщать о вакансиях странам-членам, с тем чтобы они могли представить своих кандидатов в предусмотренные сроки. Следует надеяться также, что Генеральный секретарь в меру возможности будет применять справедливый подход при назначении специальных представителей и посланников. Учитывая большое число предполагаемых вакансий, оратор надеется, что его страна получит соответствующую долю должностей, которая ей соответствует с учетом принципа справедливого географического распределения.

85. *Г-жа Динич (Хорватия) занимает место Председателя.*

86. **Г-н Эррера** (Мексика) говорит, что главный капитал любого учреждения составляет его персонал, и поэтому вложение средств в людские ресурсы в нынешних условиях глобализации и конкуренции должно рассматриваться в качестве одной из приоритетных задач. Такому учреждению, как Организация Объединенных Наций, которая традиционно располагает хорошо подготовленными сотрудниками, способными на высоком профессиональном уровне выполнять важные задачи, вверяемые Организации государствами-членами, необходима такая политика в области людских ресурсов, которая была бы ориентирована на достижение высоких результатов и непрерывное совершенствование работы персонала. Безусловно, этой политике должны сопутствовать меры, вызывающие доверие у сотрудников и обеспечивающие организационную стабильность на

основе принципа общей ответственности нанимателей и работников, должны также создаваться необходимые условия для профессионального роста и оценки проделанной работы с учетом ее эффективности.

87. В связи с процессом всеобъемлющей реформы, проводимой в Организации, его делегация поддерживает принцип справедливого географического распределения сотрудников и цель обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин в ее кадровом составе. Организация Объединенных Наций должна и далее проводить такую политику в области заработной платы, которая привлекала бы на вакантные должности наиболее квалифицированных кандидатов. Любая реформа в области людских ресурсов должна предусматривать более широкие возможности для развития карьеры, которые позволяли бы сохранить жизненно необходимый для Организации людской капитал, а также обеспечивать наличие транспарентных механизмов служебной аттестации и подотчетности, не забывая при этом о соответствующей политике по обеспечению мобильности и профессиональной подготовки.

88. У делегации Мексики вызывает беспокойство старение кадрового состава Организации. В течение ближайших пяти лет ежегодно будут уходить в отставку до 400 сотрудников. По мнению оратора, задача заключается не просто в заполнении открывающихся вакансий, а в обеспечении того, чтобы принимаемые на работу в Организацию молодые и преданные делу специалисты не покидали ее, столкнувшись с неопределенностью, обусловленной едва ли не закостенелостью административной структуры.

89. Делегация Мексики поддерживает инициативы Генерального секретаря в области управления кадрами и с удовлетворением отмечает возможность сокращения в разумные сроки времени, необходимого для заполнения вакансий. Она также поддерживает создание механизмов в целях укрепления финансового надзора и контроля за людскими ресурсами, а также принципа ответственности за достижение намеченных результатов.

90. В связи с системой контрактов, рассматриваемой в разделе E доклада Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253), следует отметить, что если, в контексте осуществления предложения о предоставлении срочных контрактов сохраняется практика прохождения сотрудником минимального двухгодичного испытательного срока до назначения на непрерывный контракт, это порождает вопросы, касающиеся аспектов планирования мобильности и политики в области подготовки кадров.

91. По существу, следует задаться вопросом о том, как можно обеспечить, чтобы новые сотрудники в течение первых пяти лет службы проработали по меньшей мере на двух различных должностях (A/55/253, приложение III, пункт 13), в условиях, когда предоставление срочных контрактов содержит в себе элемент неопределенности как для сотрудника, так и для учреждения. Возникает также вопрос, каким образом можно планировать профессиональную подготовку кадров в отсутствие уверенности относительно того, на какие людские ресурсы можно будет рассчитывать на постоянной основе. Уверенность в завтрашнем дне способствует эффективному и производительному труду, однако наряду с этой уверенностью должна обеспечиваться соответствующая политика в отношении служебной аттестации, мобильности и развития карьеры.

92. **Г-н Аль-Мансур** (Кувейт) присоединяется к заявлению, сделанному по пункту 123 повестки дня представителем Нигерии от имени Группы 77 и Китая. В программе реформ Генерального секретаря содержатся многочисленные инициативы по укреплению административной системы посредством внесения изменений в действующие стратегии и подчеркивается необходимость тщательного анализа управления людскими ресурсами в целях улучшения качественного состава и совершенствования работы персонала, повышения эффективности управления людскими ресурсами и укрепления международной гражданской службы.

93. Одна из приоритетных задач программы реформ Генерального секретаря заключается в совершенствовании управления людскими ресурсами. Добиться этого под силу лишь квалифицированным руководителям, которые отвечают за принимаемые ими решения, и

персоналу, обладающему мотивацией, подготовкой и навыками, необходимым для выполнения своих функций в рамках простой и транспарентной системы. По существу, сотрудники Организации Объединенных Наций являются ключевым элементом всей реформы. Проводимая ими работа — а порой работать им приходится в трудных условиях, в том числе с риском для жизни, — заслуживает высокой оценки. Процесс назначения и продвижения по службе должен быть более транспарентным и простым, при этом необходимо избегать ставших обычными потерь времени. Назначения на начальные должности при поступлении на службу должны утверждаться Управлением людских ресурсов. Это позволит сократить бюрократическую волокиту и повысить конструктивный характер реформы.

94. Касаясь доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/55/427), оратор говорит, что информация об изменениях в системе желательных квот государств-членов наглядно показывает, что число непредставленных или недопредставленных стран удалось сократить. Делегация Кувейта с удовлетворением отмечает, что один из граждан Кувейта занимает высокую руководящую должность, и выражает надежду на то, что в скором времени число граждан Кувейта, занимающих важные должности, увеличится и благодаря этому будет обеспечен справедливый уровень представленности страны. В этой связи оратор отмечает, что Управление людских ресурсов должно уделять приоритетное внимание непредставленным и недопредставленным государствам, добиться того, чтобы принцип справедливого географического представительства соблюдался при заполнении вакансий в Организации и обеспечить надлежащую представленность развивающихся государств на должностях старшего уровня.

95. **Г-н Уан** (Мали) присоединяется к заявлению, сделанному по пункту 123 повестки дня Нигерией от имени Группы 77 и Китая, и говорит, что разделяет мнение первого заместителя Генерального секретаря относительно того, что Организация Объединенных Наций не сможет осуществить свои цели в областях международного мира и безопасности и социального и экономического развития, если не будет располагать высококвалифицированным, обладающим

мотивацией и преданным воплощению в жизнь идеалов Организации Объединенных Наций персоналом. Посредством реализации программы реформы, начатой Генеральным секретарем три года назад, предполагается активизировать деятельность по набору, продвижению по службе и обеспечению мобильности персонала. Необходимо стимулировать осуществление этой инициативы, поскольку возможность выживания любой организации зависит от ее способности приспособляться к обстановке и учитывать пожелания своих сотрудников в том, что касается условий службы. Кроме того, для привлечения и удержания наиболее подходящих сотрудников необходимо предлагать им соответствующие перспективы развития карьеры. Наконец, в ходе реализации реформы необходимо соблюдать принцип справедливого географического распределения, улучшать условия труда и обеспечить создание справедливой и равноправной системы набора кадров.

96. Касаясь системы контрактов, следует отметить, что в пункте 47 своего доклада A/55/253 Генеральный секретарь предлагает три вида контрактов для всех департаментов: краткосрочные контракты, контракты на ограниченный срок и непрерывные контракты. Необходимо внести ясность в параметры непрерывных контрактов нового типа и в то, как они соотносятся с ныне действующей системой постоянных контрактов. Принимая во внимание особый характер международной гражданской службы, делегация Мали считает, что постоянные контракты должны быть сохранены в соответствии с положениями правил и положений о персонале Организации. Кроме того, оратор отмечает, что при осуществлении новой системы на практике необходимо будет уделять особое внимание набору молодежи. В среднесрочной перспективе ежегодный выход в отставку в течение следующих пяти лет 400 сотрудников открывает для этого прекрасную возможность. Необходимо также продолжать работу по улучшению положения и повышению представленности женщин в Секретариате, с тем чтобы обеспечить достижение целей, поставленных в соответствующих резолюциях Организации Объединенных Наций.

97. Доклады, представленные Объединенной инспекционной группой и Генеральным секретарем

о реформе системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/55/57* и A/55/253, приложение V, соответственно), заслуживают особого внимания, поскольку упрощение процедур, укрепление доверия к существующим механизмам и защита прав сотрудников являются необходимыми элементами эффективной системы отправления правосудия.

98. **Г-н Али Ахмад** (Сирийская Арабская Республика) поддерживает заявление по пункту 123 повестки дня, сделанное представителем Нигерии от имени Группы 77 и Китая, и отмечает, что сотрудники Организации Объединенных Наций вносят свой вклад в реализацию целей и принципов Организации. Поэтому мнение персонала имеет важнейшее значение при проведении любой реформы системы управления кадрами, осуществляемой Управлением людских ресурсов.

99. На пятьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь заявил в Пятом комитете, что обеспечение подотчетности на всех уровнях представляет собой главную составляющую реформы и что для содействия осуществлению этой обязанности необходимо совершенствовать диалог между различными уровнями административной структуры, не теряя из виду принципы надлежащего соблюдения процедур, равноправия и уважения многообразия, при соблюдении требований обеспечения географического и гендерного баланса. Он также заявил, что реформа системы управления людскими ресурсами осуществляется не для того, чтобы урезать бюджет или сократить численность персонала, — ее проведение позволяет объединить усилия Секретариата и государств-членов и обеспечить разделение функций между ними. Пятому комитету на его нынешней сессии следует руководствоваться этими концептуальными посылками Генерального секретаря.

100. В резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея признала необходимость содействовать повышению подотчетности сотрудников на всех уровнях и просила, прежде чем делегировать соответствующие полномочия, обеспечить наличие механизмов обеспечения подотчетности и усовершенствовать систему отправления правосудия с учетом центральной роли, которую играет в этом деле Управление людских ресурсов. Сирийская Арабская Республика, ознакомившись с

докладами, представленными по этому вопросу, отмечает, что широкая система обеспечения подотчетности на всех уровнях, о чем просила Ассамблея, создана не была. Вопрос этот в высшей степени деликатный, поскольку делегирование полномочий, обеспечение подотчетности и создание комплексной системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций являются взаимодополняющими и неразрывно связанными между собой элементами. В этой связи оратор высоко оценивает доклад Объединенной инспекционной группы об отпращивании правосудия в Организации Объединенных Наций (A/55/57*) и выражает свое удовлетворение тем, какое значение придается в нем применению утвержденных Международной организацией труда минимальных норм, которые государства — члены Организации считают удовлетворительными.

101. В пункте 9 доклада A/55/253 Генерального секретаря говорится о концептуальной идее взаимосвязи между реформой управления людскими ресурсами и составлением бюджета, ориентированного на достижение конкретных результатов, которую Генеральная Ассамблея не утвердила. В этой связи необходимо, чтобы Секретариат представил более детальную информацию по этому вопросу. Требуется также представить разъяснения в отношении контрактов нового вида — непрерывных контрактов (A/55/253, пункт 47). Оратору хотелось бы знать, в силу каких причин предлагается отказаться от постоянных контрактов и в чем заключается разница между постоянными контрактами и контрактами непрерывными. Кроме того, он отмечает, что в упомянутом документе не оговариваются сроки истечения непрерывных контрактов, что заставляет усомниться в том, что этот механизм предоставления контрактов отвечает положениям резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи в отношении двухвариантной системы карьерных и некарьерных назначений.

102. Его делегация выражает свое удовлетворение содержанием пункта 50 документа A/55/253, в котором Генеральный секретарь заявляет, что хотел бы выслушать мнения Генеральной Ассамблеи, особенно по вопросу о постоянных контрактах, и выражает свое желание дополнительно проработать вопросы, связанные с условиями и видами назначений, и продолжить диалог с персоналом,

прежде чем представлять Ассамблее конкретные рекомендации.

103. Делегация Сирийской Арабской Республики придает большое значение принципу справедливого географического распределения и считает, что необходимо добиться улучшения положения непредставленных или недостаточно представленных стран на основе проведения национальных конкурсных экзаменов. Что касается вопроса о мобильности персонала, то, по его мнению, она должна обеспечиваться в соответствии с четкими, справедливыми и последовательными принципами, принимая во внимание конкретные обстоятельства каждого сотрудника.

104. В заключение оратор просит как можно скорее распространить документы, отражающие мнения персонала, с тем чтобы делегации могли с ними ознакомиться. Причины задержки в распространении этих документов требуют объяснения, с учетом того, что не были соблюдены ни установленная шестинедельная норма, ни требования в отношении шести дней до проведения прений.

105. **Г-н Бухедду** (Алжир) целиком поддерживает заявление по пункту 123 повестки дня, сделанное Нигерией от имени Группы 77 и Китая, и разделяет мнение делегаций, высказавшихся в том плане, что персонал является определяющим фактором обеспечения эффективного функционирования Организации. С учетом этого он настоятельно призывает обеспечить проведение на практике современной и разумной политики управления людскими ресурсами, которая гарантировала бы наем на службу и удержание компетентных и обладающих мотивацией сотрудников. Проект реформы управления людскими ресурсами представлен весьма своевременно, принимая во внимание, что в скором будущем большое число сотрудников выйдет в отставку и откроется большое число вакансий.

106. Делегация Алжира с удовлетворением воспринимает предложение о сокращении сроков, которые требуются для заполнения вакантных должностей, предусматриваемых реформой, однако вместе с тем отмечает, что, хотя делегирование полномочий руководителям программ могло бы повысить динамику занимающего на данном этапе немало времени процесса найма сотрудников, оно

не позволяет гарантировать ни транспарентность, ни объективность. Наряду с делегированием полномочий должна быть обеспечена строгая система подотчетности и отправления правосудия. Именно этим обусловлена важность сохранения Управлением людских ресурсов своих контрольных функций, особенно когда выявляется наличие отступлений от установленных правил.

107. Система контрактов, предлагаемая Секретариатом в документе A/55/253, заслуживает тщательного изучения. Необходимо прояснить, как соотносятся между собой непрерывные и постоянные контракты, а также уточнить возможные последствия введения системы непрерывных контрактов для принципа географической сбалансированности, которому Алжир придает исключительно важное значение.

108. Касаясь предложений, направленных на стимулирование мобильности, оратор считает их оправданными, принимая во внимание масштабы деятельности, осуществляемой на местах, и важное значение быстрого развертывания персонала. Вместе с тем он указывает на недопустимость использования соображений субъективного порядка и злоупотреблений полномочиями со стороны руководителей программ.

109. Поводом для беспокойства является также то, что, как следует из доклада Управления служб внутреннего надзора о праве на получение указанной субсидии (A/55/352), при выплате субсидии на образование могут возникать случаи злоупотреблений как в Центральных учреждениях, так и в других местах службы.

110. Делегация Алжира изучила записку Генерального секретаря (A/55/57/Add.1), в которой изложены его замечания по докладу Объединенной инспекционной группы, озаглавленному «Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций» (A/55/57*), и считает, что некоторые из приводимых Генеральным секретарем замечаний являются отнюдь не убедительными. Во-первых, Объединенная инспекционная группа не предлагала, чтобы во внутренних положениях Организации Объединенных Наций были прямо отражены положения, касающиеся прав человека и других важных международно-правовых документов, в ее докладе лишь отмечается, что

указанные документы не нашли своего отражения в этих положениях.

111. Эффективность отправления правосудия зависит от многочисленных институциональных и человеческих факторов, однако не может рассматриваться в отрыве от применимой правовой системы, особенно когда речь идет о правах человека, и этот вопрос имеет фундаментальное значение и стоит выше всех других соображений. Поэтому, хотя, как утверждает Генеральный секретарь (A/55/57/Add.1, пункт 6), все соответствующие основные трудовые стандарты, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека, в полной мере отражены в условиях службы персонала Организации Объединенных Наций, необходимо прямо отразить их во внутренних положениях.

112. Непонятно также, на чем основан вывод о том, что секретарь Административного трибунала перестанет отчитываться перед Председателем Трибунала по основным вопросам, поскольку перейдет в подчинение руководителя Отдела по урегулированию споров и отправлению правосудия, который предлагается создать. Представляется очевидным, что последний будет главным образом располагать полномочиями в административной области, подобными тем, которыми обладает юрисконсульт по отношению к секретарю Административного трибунала или заместитель Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами по отношению к секретарю Объединенного апелляционного совета.

113. Оратор соглашается с Объединенной инспекционной группой в том, что создание дополнительной должности заместителя секретаря помогло бы Трибуналу выполнять свои функции значительно быстрее и эффективнее. Он считает также, что идея обеспечения членам Объединенного апелляционного совета базовой подготовки по правовым вопросам (A/55/57*, пункт 130) является позитивной, поскольку это помогло бы им выносить авторитетные и в большей мере приемлемые рекомендации. Непонятно, почему администрация возражает против того, чтобы на должность координатора Группы защитников назначался сотрудник, обладающий высокой юридической квалификацией (A/55/57/Add.1, пункт 28). Оратор считает также, что, как предлагает Группа, следует реклассифицировать должность Координатора,

которая в настоящее время относится к разряду должностей категории общего обслуживания, с тем чтобы не возникало несоответствия в уровне должностей между ним и его помощниками, которые будут находиться на должностях категории специалистов и выше.

114. **Г-н Смагулов** (Казахстан) говорит, что реформа управления людскими ресурсами является важным компонентом общей реформы Организации Объединенных Наций и что персонал Организации заслуживает того, чтобы его потребностям и проблемам было уделено внимание.

115. Казахстан поддерживает содержащиеся в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/55/253) рекомендации, направленные на совершенствование функционирования Секретариата. С учетом того, что эффективность работы Организации зависит, в частности, от наличия в Секретариате достаточного количества сотрудников, делегация Казахстана согласна с необходимостью проведения транспарентного анализа процесса распределения вакантных должностей между государствами-членами в соответствии с принципом справедливого географического распределения и с предложением о сокращении средних сроков, необходимых для заполнения вакантных должностей.

116. Проблема непредставленных или недопредставленных стран в Секретариате вызывает особую озабоченность у правительства Казахстана, поскольку за восемь лет, на протяжении которых Казахстан является членом Организации Объединенных Наций, ни одному из его граждан так и не было предложено занять какую-либо должность в Секретариате, несмотря на то, что Казахстан внес в бюджет Организации в общей сложности более 30 млн. долл. США. Этот вопрос неоднократно поднимался министром иностранных дел, был даже подобран ряд кандидатов, испрашивались места в рамках программ младших экспертов Организации Объединенных Наций, однако ситуация не изменилась. Решение этой проблемы не только было бы актом утверждения справедливости, но и помогло бы правительству Казахстана создать свою собственную систему гражданской службы с использованием квалифицированных специалистов, получивших опыт работы в Организации Объединенных Наций.

117. Делегация Казахстана с удовлетворением отмечает усилия Генерального секретаря по осуществлению процесса реформы управления людскими ресурсами в том, что касается мобильности, это должно обеспечить готовность персонала Организации Объединенных Наций к выполнению многопрофильных функций и получение местными сотрудниками более адекватного вознаграждения на более стабильной и предсказуемой основе. Кроме того, его делегация разделяет высказанное Группой 77 и Китаем замечание о том, что реформа управления людскими ресурсами не должна приводить к сокращениям кадрового состава или урезанию бюджета.

118. **Г-жа д'Алва** (Гвинея-Бисау) говорит, что делегация Гвинеи-Бисау присоединяется к заявлению, сделанному по пункту 123 повестки дня представителем Нигерии от имени Группы 77 и Китая. Для того чтобы Организация могла стать «моральным центром» построения цивилизации, основанной на универсальных ценностях мира, солидарности, равенства, справедливости и свободы, необходимо, чтобы квалифицированным представителям всех государств Организации Объединенных Наций была предоставлена возможность поставить свои знания и опыт на службу Организации.

119. Гвинея-Бисау, являющаяся членом Организации Объединенных Наций с 1974 года, на протяжении многих лет выдвигала различных кандидатов, вполне подходящих для заполнения вакансий в Секретариате. Некоторые из них проходили этап отбора, однако контракта никто не получил. В качестве оправдания приводились, в частности, ссылки на мораторий на набор персонала или необходимость отдавать предпочтение внутренним кандидатам и женщинам или лицам, говорящим на определенных языках, причем даже в тех случаях, когда собственные кандидаты Гвинеи-Бисау владели четырьмя или пятью языками.

120. В 1987 году Организация Объединенных Наций провела национальный конкурс для Гвинеи-Бисау. По его итогам был отобран ряд кандидатов. Однако и они так и не получили контрактов. Когда Секретариат обратился в Постоянное представительство с просьбой об оказании помощи в подборе кандидатов из числа граждан Гвинеи-

Бисау, отвечающих предъявляемым требованиям и заинтересованных в работе в Секретариате в социальной, политической, административной и финансовой областях, было выдвинуто множество кандидатур, однако и в этом случае дело кончилось безрезультатно. Гвинея-Бисау серьезно озабочена тем, что некоторые руководители, в том числе высокого уровня, не соблюдают требование Генеральной Ассамблеи о наборе кандидатов из непредставленных или недостаточно представленных стран.

121. Нередко объявления о вакансиях готовятся под заранее подобранного кандидата (который порой уже даже вступил в должность), а при собеседовании не соблюдаются надлежащие требования беспристрастности. Гвинея-Бисау, которая так и не имеет своих представителей в персонале Секретариата, выражает неудовольствие тем, что не осуществляются специальные меры по обеспечению географического баланса, и с интересом ожидает, чем завершится процесс отбора кандидатов на две подлежащие географическому распределению вакантные должности, на которые представлены высококвалифицированные кандидаты из Гвинеи-Бисау.

122. **Г-н Хара** (Чили) говорит, что Чили присоединяется к заявлению по пункту 123 повестки дня, которое было сделано представителем Нигерии от Группы 77 и Китая, и выражает озабоченность ситуацией, сложившейся вокруг конкурсных экзаменов для перехода в категорию специалистов и выше сотрудников других категорий, в результате той интерпретации, которую получил пункт 22 раздела V резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи. С учетом неоднозначного толкования положений указанного пункта необходимо, чтобы Пятый комитет рассмотрел этот вопрос и принял по нему решение.

123. **Г-н Чаудхри** (Пакистан), затрагивая вопрос, касающийся нарушений в области управления, о которых говорится в документе A/54/793, обращает внимание Комитета на одну проблему, которая, по его мнению, может привести к финансовым убыткам для Организации и, похоже, ускользает из поля зрения органов внутреннего контроля. Речь идет об очевидной монополии, предоставленной в Секретариате Организации Объединенных Наций

одному туристическому агентству, которое предлагает билеты по весьма высоким ценам и с чрезмерными ограничениями. Это не только приносит убытки Организации, но и создает серьезные неудобства для лиц, совершающих поездки по линии Организации Объединенных Наций.

124. Делегация Пакистана хотела бы знать, распространяются ли эти ограничения на всех, кто выполняет служебные поездки по линии Организации, какие критерии используются при выборе национальных авиакомпаний, каким образом происходит отбор туристических агентств и какие процедуры внутреннего контроля применяются в отношении выбранного туристического агентства, с тем чтобы избежать финансовых потерь для Организации.

125. **Г-н Мониага** (Индонезия) и **г-н Али Ахмад** (Сирийская Арабская Республика) говорят, что Секретариат должен представить разъяснения по важному вопросу, заданному представителем Пакистана.

126. **Г-н Хамидулла** (Бангладеш), которого поддерживает **г-н Бухедду** (Алжир), говорит, что вопрос, поднятый делегацией Пакистана в связи с нарушениями в области управления, ведущими к финансовым убыткам для Организации, является исключительно важным. Он просит разъяснить, какие нормы действуют применительно к поездкам, оплачиваемым Организацией Объединенных Наций, и какие критерии используются в выборе авиакомпаний. Его делегация заметила определенный перекося в ценах билетов, которые можно приобрести на рынке за значительно меньшую цену, и даже за полцены. Кроме того, он сетует на чрезмерные ограничения, касающиеся возможности изменения даты или маршрута следования, указанных в билете. Он надеется получить у Секретариата соответствующую информацию, с тем чтобы можно было исчерпывающим образом изучить этот вопрос для устранения возможных аномалий.

127. **Г-жа Силот** (Куба) поддерживает заявления представителей, затронувших вопрос об ограничениях в отношении поездок. Делегация Кубы испытывает на себе негативное воздействие этих ограничений. Поэтому она с интересом изучит информацию, которая будет представлена Секретариатом по этому вопросу, с тем чтобы принять конкретные меры для устранения аномалий, не согласующихся с международным характером Организации и наносящих ущерб усилиям по экономии ресурсов.

Заседание закрывается в 18 ч. 00 м.