



## Генеральная Ассамблея

Пятьдесят седьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
27 February 2003  
Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 17-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в понедельник, 28 октября 2002 года, в 10 ч. 00м.

Председатель: г-н Шарма ..... (Непал)

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

### Содержание

Пункт 112 повестки дня: Бюджет по программам на двухгодичный период  
2002–2003 годов (*продолжение*)

*Генеральный план капитального ремонта (продолжение)*

Пункт 118 повестки дня: Управление людских ресурсов

*Реформа Управления людских ресурсов*

*Контрольный механизм в Управлении людских ресурсов*

*Состав Секретариата*

*Поправки к Правилам о персонале*

*Консультанты и индивидуальные подрядчики*

*Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию*

*Доклад Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров*

---

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, комнаты 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 10 ч. 05 м.*

**Пункт 112 повестки дня: Бюджет по программам на двухгодичный период 2002–2003 годов (продолжение)**

*Генеральный план капитального ремонта (продолжение) (A/57/7/Add.4 и A/57/285)*

1. **Г-н Даттон** (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что необходимость ремонта и модернизации комплекса Централных учреждений очевидна. До тех пор, пока здание будет оставаться в его нынешнем состоянии, его ценность как ресурса будет снижаться, а эксплуатационные расходы будут резко увеличиваться. Тем не менее ввиду сложности такого предприятия он хотел бы получить более подробную информацию о потребностях в том, что касается помещений для заседаний и инфраструктуры информационной технологии, а также гарантий охраны и безопасности. Описанный в докладе Генерального секретаря первый вариант решения проблемы определения этапов и поиска подменных помещений представляется более удобным по сравнению со вторым; кроме того, он обеспечит более оптимальный конечный результат. Вместе с тем, поскольку второй вариант представляется приемлемой альтернативой, он хотел бы заслушать мнения других делегаций.

2. На нынешней сессии Генеральной Ассамблее следует принять решение об осуществлении генерального плана капитального ремонта и тем самым доказать свою твердую готовность реализовать этот проект. Комитету следует выбрать один из предложенных ему вариантов и утвердить сумму в размере 22,5 млн. долл. США на 2003 год, необходимую для подготовки детальных проектов. На пятьдесят восьмой сессии Комитет должен оценить ход работы, а впоследствии ему следует ежегодно рассматривать положение дел при постоянном надзоре со стороны Управления служб внутреннего надзора (УСВН) и Комиссии ревизоров. Поскольку на пятьдесят восьмой сессии предстоит принять решение по вопросу о финансировании, было бы хорошо, если бы правительство принимающей страны представило свои предложения до этой сессии. Беспроцентная ссуда была бы наиболее приемлемым методом финансирования, хотя существуют также возможности привлечения к участию в проекте госу-

дарств-членов и мирового частного сектора в форме пожертвований. Если бы правительство принимающей страны предложило такую ссуду, это было бы достойным признанием того значительного вклада, который вносит Организация Объединенных Наций в экономику города Нью-Йорка.

3. **Г-н Чжан Ишань** (Китай) говорит, что финансирование генерального плана капитального ремонта — всего лишь первый шаг в этом процессе. Залогом его успешного осуществления является наличие ресурсов и их правильное использование. Как бы хорошо ни был продуман этот план, он останется всего лишь стратегией до тех пор, пока не будут найдены ресурсы для его финансирования. Его делегация выступает за решение, найденное 50 лет назад в связи со строительством первоначального здания Секретариата: беспроцентные ссуды.

4. Комплекс Централных учреждений Организации Объединенных Наций стал органичной частью города Нью-Йорка и отношения между Организацией и городом были взаимовыгодными. Его делегация надеется и рассчитывает, что принимающая страна будет и впредь оказывать материальную и моральную поддержку генеральному плану капитального ремонта. Четкое обязательство правительства принимающей страны относительно его финансирования значительно облегчило бы принятие государствами-членами окончательного решения. Его делегация считает, что, когда речь идет о чести и ожиданиях, принимающая страна и город Нью-Йорк не забудут о своем долге и обязанностях.

5. **Г-н Манчик** (Польша) говорит, что его делегация присоединяется к соображениям, высказанным от имени Европейского союза и ассоциированных с ним стран. Она полностью поддерживает предложение о широкомасштабном обновлении комплекса Централных учреждений Организации Объединенных Наций, поскольку комплекс не соответствует нынешним нормам противопожарной безопасности и стандартам охраны и безопасности. Учитывая значительные расходы, обусловленные эксплуатационными потребностями, капитальный ремонт является самым приемлемым вариантом. Вместе с тем он хотел бы, чтобы город взял на себя более твердые обязательства в отношении строительства нового здания в качестве подменного помещения. Хотя он одобряет рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) относительно первого

подхода к планированию этапов работ, на неофициальных консультациях необходимо представить дополнительную информацию о путях предотвращения превышения расходов, с тем чтобы заверить государства-члены в том, что ресурсы будут использоваться рационально. Действующие финансовые положения и процедуры должны соблюдаться строго на каждом этапе осуществления генерального плана капитального ремонта, и в этом в течение всего процесса должны участвовать УСВН и Комиссия ревизоров.

6. **Г-н Мусамбачиме** (Замбия) говорит, что, поскольку полная реконструкция комплекса Центральных учреждений Организации Объединенных Наций неизбежна, необходимо изучить пути организации такой реконструкции без нарушения деятельности Организации и финансовые последствия этого проекта. Хотя освобождение здания на период осуществления работ будет способствовать сокращению издержек и уменьшению сроков выполнения работ, это помешает планомерной работе заседаний. Организация не может приостановить свою деятельность, и поэтому необходимо найти компромисс между необходимостью сократить издержки и свести к минимуму перебои в работе.

7. Успех осуществления генерального плана капитального ремонта будет определяться порядком его финансирования. Благодаря уникальной форме сотрудничества между городом Нью-Йорком, штатом Нью-Йорк, правительством принимающей страны и государствами-членами более 50 лет назад был построен комплекс Центральных учреждений. Его делегация надеется, что подобного рода сотрудничество станет возможным и в связи с реконструкцией комплекса. Вместе с тем он считает, что в список потенциальных жертвователей следует включить частные компании, неправительственные организации, фонды и частные лица со всего мира. Заимствование на коммерческих условиях должно быть последним средством, к которому следует прибегать только при нехватке пожертвований. Он настоятельно призывает Комитет утвердить предложенный план, с тем чтобы Секретариат смог подготовить механизм финансирования для рассмотрения Генеральной Ассамблеей.

## **Пункт 118 повестки дня: Управление людскими ресурсами**

*Реформа Управления людских ресурсов*  
(A/57/293 и A/57/469)

*Контрольный механизм в Управлении людских ресурсов* (A/57/276 и A/57/469)

*Состав Секретариата* (A/57/414;  
A/C.5/56/L.7)

*Поправки к Правилам о персонале* (A/57/126)

*Консультанты и индивидуальные подрядчики*  
(A/57/310 и A/57/469)

*Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию* (A/57/413 и A/57/469)

*Доклад Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров* (A/56/956 и Add.1)

8. **Г-жа Салим** (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), представляя доклад Генерального секретаря о реформе Управления людских ресурсов (A/57/293), представленный в соответствии с резолюцией 55/258 Генеральной Ассамблеи и решением 56/462 Генеральной Ассамблеи, говорит, что Управление людских ресурсов гордится тем прогрессом, которого ему удалось добиться в реформировании системы управления людскими ресурсами общего Секретариата. Эта реформа продолжится. Генеральный секретарь предлагает Генеральной Ассамблее отметить достигнутый прогресс и меры, запланированные на будущее. Пришло время закрепить и институционализировать уже произведенные изменения и осуществить дальнейшие усовершенствования, с тем чтобы привести кадровую политику в соответствие с оперативными потребностями и общемировыми стандартами эффективной практики.

9. Она привлекает внимание членов Комитета к сквозным вопросам, которым посвящен раздел IV доклада: географическая представленность, незапланированные вакантные должности, активизация деятельности и молодые сотрудники категории специалистов, мобильность и подотчетность, ответственность, механизмы наблюдения и контроля.

10. После завершения подготовки доклада произошло важное событие. В результате консультаций, проходивших с 26 сентября по 2 октября 2002 года в ходе двадцать шестой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, на основе консенсуса были приняты рекомендации для представления Генеральному секретарю. Эти рекомендации позволяют Генеральному секретарю выдвинуть окончательные предложения по новым процедурам заключения контрактов, которые Генеральная Ассамблея просила представить в резолюции 55/258 для рассмотрения в 2003 году.

11. Представляя доклад Генерального секретаря по вопросу о контрольном механизме в Управлении людских ресурсов (A/57/276), представленный во исполнение резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи, она говорит, что контроль имеет важное значение для обеспечения соблюдения установленного порядка и применения санкций и своевременного реагирования в форме помощи, рекомендаций, руководящих указаний и поддержки. Управление ожидает, что Генеральная Ассамблея одобрит изложенный в докладе подход, который обеспечит ей механизм всестороннего контроля.

12. В соответствии с положением 12.3 Положений о персонале доклад Генерального секретаря о поправках к Правилам о персонале (A/57/126) содержит полный текст новых правил и поправок к существующим правилам, которые Генеральный секретарь предлагает ввести в действие с 1 января 2003 года. Кроме того, в нем приводится обоснование этих новых или измененных положений. Генеральный секретарь рекомендует Генеральной Ассамблее принять их к сведению.

13. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 55/258, в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/57/414) анализируются последствия изменения относительных весов фактора народонаселения при расчетах желательных квот в связи с учреждением должностей. Анализ показывает, что изменения лишь незначительно повлияют на медианы большинства государств-членов. Увеличение фактора народонаселения на 1 или 2 процента изменит в лучшую сторону положение восьми государств-членов с численностью населения свыше 200 миллионов человек и в худшую сторону положение восьми государств-членов, вносящих значи-

тельную долю средств в регулярный бюджет Организации Объединенных Наций.

14. В докладе Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/57/310), представленном во исполнение резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи, отмечен прогресс в увеличении числа стран, из которых осуществляется наем: 156 стран в случае с консультантами и 116 стран в случае с индивидуальными подрядчиками.

15. В докладе Генерального секретаря по вопросу о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию (A/57/413), представленном во исполнение решения 51/408 Генеральной Ассамблеи, показано, что в двухгодичном периоде 2000–2001 годов число случаев привлечения бывших сотрудников, вышедших на пенсию, увеличилось на 3,4 процента по сравнению с двухгодичным периодом 1998–1999 годов. Приблизительно в 44 процентах случаев нанимались сотрудники категории специалистов и выше, около 27 процентов пришлось на сотрудников полевой службы, общего обслуживания и смежных категорий и около 28 процентов — на случаи найма по соглашениям о специальных услугах. Генеральной Ассамблее необходимо принять решение о пересмотре верхнего предела вознаграждения для вышедших на пенсию сотрудников лингвистических служб, привлекаемых на краткосрочной основе, и определить его на уровне 125 рабочих дней в год.

16. На протяжении ряда лет Управление людских ресурсов при разработке новых инициатив действовало по рекомендациям Комитета и будет и впредь следовать его рекомендациям. Многие инициативы, изложенные в докладе о реформе системы управления людскими ресурсами, стали новаторскими. В качестве примера можно привести новую систему подбора кадров, внедренную 1 мая 2002 года. Она отражает принципы учета заслуг, транспарентности и подотчетности, за соблюдение которых выступают государства-члены, персонал и администрация. Она подкреплена автоматизированной системой «Галакси» и интенсивной программой коммуникации и усвоения знаний. Технология, усвоение знаний и коммуникация будут продолжать включаться в будущие инициативы в направлении преобразований, а из опыта последнего времени будут извлекаться уроки. Цель состоит в том, чтобы сформировать культуру труда, основанную на достижении

конечных результатов, высоком качестве работы, безукоризненном управлении и постоянном обучении.

17. **Г-н Наир** (заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора), представляя доклад Управления служб внутреннего надзора по вопросу о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров (A/56/956), внесенный на рассмотрение в соответствии с резолюцией 55/258 Генеральной Ассамблеи, говорит, что инспекционная проверка УСВН преследовала цель установить, есть ли основания говорить о дискриминации по признаку религии, пола или языка при наборе, расстановке кадров или продвижении по службе, насколько эффективны правила, положения, стратегии и процедуры Организации с точки зрения предупреждения такой дискриминации и насколько эффективны и транспарентны применяемые Организацией методы расследования жалоб на дискриминацию.

18. В ходе инспекционной проверки были собраны данные за период с 1996 по 2001 год. Случаев систематического или постоянного нарушения принципа равенства возможностей в отношении конкретных региональных групп выявлено не было. Ситуация в том, что касается равной представленности мужчин и женщин, улучшается медленно, в связи с чем необходимы меры по найму и продвижению по службе женщин, особенно на руководящих должностях, и уменьшению числа увольнений среди женщин. Имеющиеся данные не позволили провести конструктивный анализ ситуации с возможной дискриминацией по признаку языка.

19. Нынешние механизмы рассмотрения жалоб необходимо усовершенствовать. Управление служб внутреннего надзора отметило, что в апреле 2002 года Генеральный секретарь назначил Омбудсмена для координации усилий по урегулированию конфликтов. Управление выступает за то, чтобы попытки урегулирования споров предпринимались как можно раньше, поскольку это укрепляет моральный дух сотрудников и сводит к минимуму издержки.

20. Управление людских ресурсов возглавляет процесс реформирования системы найма, размещения и продвижения по службе. Новая методика подбора кадров должна позволить решить некоторые проблемы, отмеченные в прежней системе. Успех

зависит от ответственности руководителей за их решения и от строгого контроля за внедрением системы.

21. Генеральный секретарь согласился с рекомендациями, изложенными в докладе, в том числе о выработке политики в отношении дискриминации, и подтвердил свое твердое намерение добиваться нетерпимого отношения к дискриминации и принятия оперативных мер в связи с любыми жалобами на дискриминацию.

22. **Г-н Уэдраого** (Объединенная инспекционная группа), внося на рассмотрение замечания Объединенной инспекционной группы по докладу Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров (A/56/956/Add.1), обращает внимание на ошибки в переводе в пунктах 1 и 5 текста документа на французском языке, которые, несомненно, объясняются чрезмерно широким применением практики саморедактирования. Замечания группы относились только к дискриминации по признаку расы и языка.

23. Что касается вопроса о дискриминации по признаку расы, то Ассамблея выразила недвусмысленную озабоченность по поводу такой возможной дискриминации. В пункте 3 раздела V своей резолюции 53/221 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в безотлагательном порядке установить, существует ли расовая дискриминация при наборе кадров. По мнению Секретариата, решение этой задачи серьезно затрудняет то обстоятельство, что Секретариат не ведет учета «расы» сотрудников. Группа призвала Секретариат более полно шире использовать опыт Всемирного банка в этой области. В качестве одного из каналов для выяснения того, является ли дискриминация в любой ее форме одной из причин увольнения, могли бы использоваться проводимые Управлением людских ресурсов собеседования с сотрудниками, увольняющимися из Организации.

24. В связи с разработкой определения дискриминации по признаку языка возникают определенные трудности, главным образом обусловленные отсутствием информации. При том, что в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) хранятся личные дела 14 905 сотрудников, лишь в 1200 из них содержатся данные о родном языке со-

трудников, что исключает возможность какого-либо анализа или сопоставления. Помимо этого, Управление людских ресурсов не представило ответы на некоторые разделы подготовленного Объединенной инспекционной группой вопросника по управлению людскими ресурсами, а в ответах, полученных от других организаций, собственно вопрос о дискриминации по признаку языка подробно освещен не был. Вопрос об объявлении вакантных должностей относится к числу тех областей, в которых возможна дискриминация. Проведение взвешенной оценки возможной дискриминации по признаку языка было бы существенно облегчено, если бы Ассамблея дала Секретариату дополнительные указания в отношении того, ведет ли какой-либо из его нынешних подходов к различию, ограничению, исключению или предпочтению по признаку языка, которое можно было бы квалифицировать как дискриминацию.

25. **Г-н Мселле** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение доклад Консультативного комитета, содержащийся в документе A/57/469, говорит, что доклад Генерального секретаря о консультантах и индивидуальных подрядчиках (A/57/310) и доклад Генерального секретаря о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию (A/57/413), являются для Генеральной Ассамблеи ценными инструментами, которые позволяют ей контролировать практику Секретариата в области использования такого персонала. А это значит, что необходимо продолжать совершенствовать формат этих докладов и представлять их в надлежащие сроки. Теперь, когда в периферийных отделениях установлена ИМИС, процесс сбора и анализа данных, необходимых для подготовки докладов, станет проще и будет занимать меньше времени. Консультативный комитет намерен использовать материалы доклада за 2002 год при рассмотрении предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2004–2005 годов.

26. В пунктах 2–6 своего доклада Консультативный комитет подчеркивает, что Секретариату следует рассмотреть вопрос о причинах заключения чрезмерного количества контрактов на оказание административных услуг и проанализировать состав консультантов и индивидуальных подрядчиков, с тем чтобы обеспечить более широкое их привлече-

ние из развивающихся стран и стран с переходной экономикой.

27. В пунктах 7–14 рассматривается вопрос о найме бывших сотрудников, вышедших на пенсию. Консультативный комитет хотел бы обратить внимание Пятого комитета на замечания, содержащиеся в пунктах 11–14 его доклада. В пункте 10 Консультативный комитет соглашается с предложением Генерального секретаря установить максимальный предел для найма вышедшего на пенсию лингвистического персонала в рабочих днях, а не в виде выраженной в долларах суммы. Установление такого предела избавит от необходимости в будущем часто пересматривать этот предел в целях отражения изменений ставки почасовой оплаты с учетом корректировок на стоимость жизни.

28. Замечания Консультативного комитета по докладу Генерального секретаря о контрольном механизме в Управлении людских ресурсов (A/57/276) и докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/57/293) содержатся в пунктах 15–18 его доклада. Оратор хотел бы обратить особое внимание на пункт 17, в котором Консультативный комитет выразил мнение о том, что Генеральному секретарю следует представить всеобъемлющий доклад о результатах осуществления реформы в области управления людскими ресурсами, когда будет иметься достаточно информации об опыте Секретариата в осуществлении инициатив в области реформы.

29. **Г-н Пулидо Леон** (Венесуэла), выступая от Группы 77 и Китая, говорит, что персонал Организации играет исключительно важную роль в обеспечении эффективного функционирования Организации Объединенных Наций и представляет собой ее самый ценный ресурс. В этой связи Группа 77 и Китай приветствовали реформы в области управления людскими ресурсами и активно участвовали в их обсуждении. Организация Объединенных Наций должна иметь как можно более эффективный и компетентный персонал и должна следить за тем, чтобы служба этого персонала проходила в возможно более благоприятных условиях.

30. На текущей сессии Группа 77 и Китай хотели бы рассмотреть прогресс, достигнутый в осуществлении резолюции 55/258, в которой Ассамблея сформулировала ряд руководящих принципов управления людскими ресурсами. Реформа в обла-

ти управления людскими ресурсами представляет собой непрерывный процесс, цели которого должны включать создание справедливой системы набора и расстановки кадров и продвижения по службе; более справедливое географическое представительство в масштабах всей системы Организации Объединенных Наций в соответствии со статьей 101 Устава; надлежащие условия и качественный уровень службы сотрудников Организации Объединенных Наций; более эффективную коммуникацию между персоналом и администрацией; продуманную и транспарентную систему делегирования полномочий, а также надлежащую систему подотчетности; равное соотношение мужчин и женщин; и эффективную систему отправления правосудия. Группа 77 и Китай также хотели бы принять участие в обсуждении данного пункта повестки дня на основе более широкой концепции деятельности, которая включала бы только что перечисленные элементы.

31. Что касается новой политики обеспечения мобильности, воплощенной в системе отбора персонала, то ее следует подкрепить соответствующими мерами стимулирования, чтобы снять касающиеся служебной деятельности и качества жизни моменты, которые вызывают озабоченность затрагиваемого этой политикой персонала. Группа 77 и Китай рассчитывают, что Управление людских ресурсов предоставит дополнительную информацию о том, как новая политика мобильности претворяется в жизнь. Группа 77 и Китай также вновь просят разъяснить предложения Генерального секретаря по поводу контрактов и, в частности, объяснить, чем отличаются постоянные и непрерывные контракты и каковы последствия реализации этих предложений с точки зрения перспектив развития карьеры и международного статуса сотрудников Организации Объединенных Наций. До тех пор, пока Группа не получит таких разъяснений, она не сможет определить свою позицию по этим вопросам.

32. Группа 77 и Китай выражают озабоченность по поводу задержек с назначением на должности и хотели бы обсудить этот вопрос с учетом доклада Управления служб внутреннего надзора и других соответствующих докладов. Группа 77 и Китай также намерены принять активное участие в обсуждении доклада Генерального секретаря об укреплении контрольного механизма Управления людских ресурсов в плане осуществления контроля за всеми соответствующими направлениями деятельности Секретариата и, в частности, о

Секретариата и, в частности, о предлагаемой методологии и путях укрепления этого механизма.

33. Группа 77 и Китай считают, что для дальнейшей передачи полномочий на места нужна более эффективная система подотчетности и что реформа в области управления людскими ресурсами должна способствовать повышению производительности и качества работы Организации и ни при каких обстоятельствах не должна приводить к кадровым сокращениям или урезанию бюджета.

34. **Г-н Кристиансен** (Дания), выступая от имени Европейского союза и ассоциированных стран Болгарии, Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Мальты, Польши, Румынии, Словакии, Словении, Турции, Чешской Республики и Эстонии, а также Исландии, Лихтенштейна и Норвегии, говорит, что Европейский союз в целом поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе Консультативного комитета (A/57/469). Вместе с тем, в связи с рядом конкретных вопросов Европейский союз считает, что эти рекомендации следует дополнительно обсудить в ходе переговоров.

35. Европейский союз, придавая большое значение успешному осуществлению реформ в области управления людскими ресурсами, отмечает, что в этой области был достигнут значительный прогресс и что Европейский союз будет и впредь принимать меры, направленные на дальнейшее повышение эффективности политики и процедур в области управления людскими ресурсами. Европейский союз разделяет мнение относительно того, что надо сделать упор на использование людских ресурсов как стратегического инструмента для осуществления организационных изменений и формирования организационной культуры, соответствующей замыслам государств-членов и Генерального секретаря. В связи с этим политика и программы, связанные с проведением реформ, должны основываться на основополагающих принципах ответственности, подотчетности, транспарентности, справедливости и эффективности. Европейский союз соглашается с Консультативным комитетом относительно того, что Генерального секретаря следует просить представить Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии доклад об осуществлении реформы в области управления людскими ресурсами.

36. **Г-жа Буканан** (Новая Зеландия), выступая также от имени Канады и Австралии, говорит, что

данная реформа представляет собой не разовое мероприятие, а непрерывный процесс, и что Организация взяла на вооружение концепцию непрерывного образования и это не может не воодушевлять. В конечном счете цель кадровой политики состоит в создании справедливых, транспарентных и допускающих применение измеримых показателей систем развития людских ресурсов и привлечении, подготовке и удержании квалифицированного персонала. Исходя из этого, оратор обращает внимание на некоторые ключевые элементы предстоящей работы на стратегическом уровне. Во-первых, Организации необходимо создать механизмы, которые позволяли бы ей реагировать на изменение внутренних и внешних условий; ключевыми направлениями этой деятельности являются обеспечение мобильности и профессиональная подготовка персонала. Во-вторых, требуется обеспечить эффективный контроль за проведением кадровой политики и надлежащую подотчетность руководителей и подразделений; в этой связи оратор просит представить рекомендации в отношении разработки конкретных планов управления программами и приветствует более стратегический подход к вопросу об осуществлении контроля. В-третьих, информация о накопленном опыте должна использоваться в качестве основы для принятия будущих решений, и при этом следует обеспечить максимально эффективное использование новых технологий. И наконец, нельзя недооценивать необходимость проведения консультаций с персоналом на протяжении всего процесса реформ.

37. Приветствуя выводы, сделанные в докладе УСВН, она отмечает, что, хотя при анализе данных о назначениях и повышении по службе были допущены некоторые упущения, какой-либо систематической и устойчивой тенденции, которая свидетельствовала бы о предпочтении или дискриминации, выявить не удалось. К сожалению, прошлый опыт Организации в отношении обеспечения равноправия мужчин и женщин не вселяет оптимизма. Принимая во внимание то, что доля женщин, набираемых и продвигаемых по службе на должности уровня С-4–Д-2, меньше, нежели соответствующая доля мужчин, тогда как среди увольняющихся из Организации преобладают женщины, она выражает надежду, что внедрение новых методов, включая разработку планов управления программами, поможет восстановить равное соотношение мужчин и женщин. И наконец, она спрашивает, какие последствия

для бюджета будет иметь осуществление рекомендации об установлении максимальных пределов для вышедшего на пенсию лингвистического персонала в рабочих днях, а не в виде выраженной в долларах суммы.

38. **Г-н Брар** (Индия) говорит, что его делегация поддерживает заявление представителя Венесуэлы, который выступал от имени Группы 77 и Китая. Он подчеркивает важное значение ответственных и нестандартно мыслящих кадров и системы вознаграждения, способствующей достижению высоких показателей служебной деятельности. В этой связи он приветствует то обстоятельство, что в последние два года при объявлении вакантных должностей упор делался на основные профессиональные и управленческие качества. Приветствуя достигнутый на данный момент прогресс по всем десяти направлениям, о которых говорится в резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи, посвященной вопросу об управлении людскими ресурсами, он отмечает, что наблюдение за ходом реформы — это непрерывный процесс.

39. Поддержав рекомендации, которые содержатся в докладе Консультативного комитета (A/57/469), он обращает внимание на просьбу о предоставлении всеобъемлющего доклада о результатах осуществления реформы в области управления людскими ресурсами, который должен охватывать соответствующую деятельность Секретариата независимо от источника финансирования. Вопрос о финансировании имеет особенно важное значение, так как доля подлежащих географическому распределению должностей, финансируемых по линии регулярного бюджета, составляет менее трети. С удовлетворением отметив внедрение системы “Galaxy” в целях рационализации деятельности по набору и расстановке кадров, оратор выражает недоумение по поводу того, что эта система не была упомянута в докладе Генерального секретаря. В частности, типовые описания должностных функций, которые хранятся в системе “Galaxy”, будут в немалой степени способствовать обеспечению справедливости и транспарентности кадровой политики. Внедрение этой системы может резко ограничить возможности руководителей в плане составления описаний должностных функций «под конкретных кандидатов». Благодаря внедрению этой системы также должна сократиться средняя продолжительность процедуры набора и будет обеспечено составление

списков потенциальных кандидатов по каждой конкретной специальности. В интересах привлечения и удержания компетентного персонала условия службы должны по-прежнему определяться на основе принципов Ноблемера и Флеминга. Вместе с тем, позиция персонала по вопросу об улучшении условий службы очень сильно зависит от его убежденности в том, что Организация выполняет свой мандат эффективно и результативно.

40. В этой связи первоочередное внимание следует уделять вопросу об омоложении кадров. Оратор выражает озабоченность по поводу того, что, вопреки провозглашенной в резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи цели, средний возраст сотрудников по состоянию на 30 июня 2002 года увеличился и составляет 46,1 года. Оратор просит представить информацию о намечавшемся в сентябре-октябре 2002 года заседании Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом по вопросу о мобильности персонала.

41. При том, что его делегация поддерживает рекомендацию Консультативного комитета о предоставлении пользователям во всемирном масштабе доступа к содержащейся в ИМИС информации о консультантах и индивидуальных подрядчиках, он считает, что в рекомендации, содержащейся в пункте 5 доклада Консультативного комитета (A/57/469), было бы правильнее использовать термин «квалифицированные консультанты», который был особо выделен в резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи. Оратор соглашается на установление максимального предела продолжительности для найма вышедших на пенсию бывших сотрудников в 125 рабочих дней в год. Вместе с тем, неумение руководителей программ планировать отпуска и своевременно рассматривать подаваемые заявления не должно использоваться ими как предлог для набора на службу вышедших в отставку сотрудников. Он приветствовал назначение Омбудсмана, которое будет способствовать более эффективному функционированию внутренней системы правосудия. Инициатива в отношении анализа последствий изменения относительного веса демографического фактора при определении состава Секретариата является актуальной, и оратор надеется, что в интересах Одостижения консенсуса она будет осуществляться на неофициальных переговорах.

42. **Г-н Саббаг** (Сирийская Арабская Республика) говорит, что его делегация поддерживает заявление представителя Венесуэлы, сделанное от имени Группы 77 и Китая. Тем не менее, он хотел бы сделать замечание по докладу Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров (A/56/956). В этой связи следует отметить, что положения резолюции Ассамблеи об управлении людскими ресурсами, принятой на ее пятьдесят третьей сессии, не были выполнены. В соответствии с этой резолюцией классификация не должна основываться на факте принадлежности к Ближневосточному региону. Невыполнение положений этой резолюции, принятой Генеральной Ассамблеей, подрывает доверие к Секретариату. Оно не имеет оправданий, и его следует осудить.

*Заседание закрывается в 11 ч. 35 м.*