



Генеральная Ассамблея

Пятьдесят седьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
7 March 2003
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 18-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, во вторник, 30 октября 2002 года, в 10 ч. 00 м.

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 людскими ресурсами (*продолжение*)

Реформа управления людскими ресурсами (продолжение)

Контрольный механизм в Управлении людских ресурсов (продолжение)

Состав Секретариата (продолжение)

Поправки к Правилам о персонале (продолжение)

Обязательный возраст прекращения службы

Консультанты и индивидуальные подрядчики (продолжение)

Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию (продолжение)

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

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 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 Иосифов** (Российская Федерация), выражая удовлетворение по поводу подробного доклада Генерального секретаря о генеральном плане капитального ремонта (A/57/285) и соответствующего доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) (A/57/7/Add.4), говорит, что сейчас государствам-членам следует принять конкретное решение о стратегии дальнейших действий, с тем чтобы Секретариат мог в ближайшее время приступить к практической разработке вариантов и подходов, избранных Генеральной Ассамблеей. Важно также, чтобы страна пребывания и муниципальные власти города Нью-Йорка имели четкое предоставление о своей роли, которая, по его мнению, должна включать оказание финансовой поддержки проекту.

2. Его делегация согласна с тем, что первый подход, изложенный Генеральным секретарем в пунктах 40–42 его доклада (A/57/285), является наиболее желательным способом осуществления генерального плана капитального ремонта. Отмечая, что в случае любой задержки расходы на реализацию генерального плана капитального ремонта будут ежегодно возрастать на 35–40 млн. долларов, оратор предлагает Секретариату найти пути ускорения реализации проекта. В этой связи он с интересом ожидает представления более подробной сметы расходов. В случае избрания Генеральной Ассамблеей первого подхода важно обеспечить, чтобы новое здание не только удовлетворяло нынешние нужды Организации, но и учитывало ее будущие потребности, а также вписывалось в архитектурную композицию комплекса Центральных учреждений. В заключение оратор говорит, что его делегация одобряет рекомендацию Консультативного комитета об открытии отдельного и индивидуального специального счета поступлений и расходов, связанных с генеральным планом капитального ремонта.

3. **Г-н Ювоно** (Индонезия) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное представителем Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. Сейчас практически нет никаких сомнений в

Сейчас практически нет никаких сомнений в том, что генеральный план капитального ремонта должен осуществляться так или иначе. Нынешним системам уже более 50 лет, и они часто выходят из строя, что негативно сказывается на деятельности Организации Объединенных Наций и создает угрозу для здоровья и безопасности. Кроме того, альтернативный вариант, сопряженный со стремительным ростом расходов на эксплуатацию и ремонт существующих систем, представляется менее удовлетворительным с точки зрения адекватности систем и связан с большими затратами.

4. Хотя в принципе генеральный план капитального ремонта должен частично финансироваться за счет распределения расходов между государствами-членами, из-за снижения темпов развития мировой экономики многие государства-члены сейчас не располагают достаточными ресурсами для финансирования даже самых необходимых внутренних программ по сокращению масштабов нищеты и достижению целей в области развития, сформулированных в Декларации тысячелетия. Кроме того, развивающиеся страны в наибольшей степени пострадали от нынешнего экономического спада и далеко не всегда в состоянии внести дополнительные взносы для финансирования генерального плана капитального ремонта. В случае возникновения необходимости в дополнительных взносах следует испрашивать эти средства только у платежеспособных государств-членов.

5. Необходимо изучить альтернативные пути финансирования генерального плана капитального ремонта. Учитывая выгоды, которые этот проект сулит стране пребывания, естественно было бы ожидать более широкого содействия со стороны этой страны, включая содействие в области финансирования. Необходимо также рассмотреть вопрос о добровольных взносах от правительств и из других источников, а также предложение о финансировании плана за счет беспроцентного займа, который предоставят государства-члены. Важно, чтобы генеральный план капитального ремонта был реализован без задержки, чтобы конкретное предложение, включающее механизмы финансирования, было подготовлено для рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее нынешней сессии и чтобы в процессе осуществления плана обеспечивалось достаточное финансирование и надзор, с тем чтобы проект можно было реализовать в самые короткие сроки с

минимальными последствиями для функционирования Организации и в соответствии с действующими нормами.

6. **Г-н Андерегг** (Швейцария), отмечая, что комплекс Централных учреждений Организации Объединенных Наций не отвечает нормам нынешних строительного и пожарного кодексов, нормам энергоэффективности или современным требованиям безопасности, говорит, что крайне необходимо оперативно принять решения относительно осуществления и финансирования генерального плана капитального ремонта. Оратор приветствует усилия города Нью-Йорка в поддержку проекта и выражает признательность за его нынешнее предложение относительно строительства Корпорацией развития Организации Объединенных Наций рядом с комплексом Централных учреждений здания для размещения Секретариата на период капитального ремонта. Такое решение, несомненно, было бы более оптимальным с точки зрения стоимости и сроков реализации проекта, предотвращения перерасхода средств и влияния на функционирование Организации. Оно позволило бы также после ремонта здания Централных учреждений разместить в одном месте программы и учреждения Организации Объединенных Наций, которые в настоящее время располагаются в помещениях, арендуемых на коммерческой основе в близлежащих зданиях.

7. Швейцария, уже на протяжении более 100 лет являющаяся страной пребывания международных организаций, располагает огромным опытом в плане различных вариантов финансирования строительства и ремонта помещений. В свете этого опыта его делегация отдает предпочтение финансированию генерального плана капитального ремонта за счет беспроцентных займов государств-членов. Приводя в качестве примера правительство своей страны, оратор подчеркивает, что страны пребывания несут особую ответственность в этой связи. Его делегация не поддерживает вариант, предусматривающий финансирование за счет коммерческих займов, ввиду правовых и финансовых последствий этого варианта. Для модернизации конкретных систем следует изыскивать добровольные взносы. Однако реализация генерального плана капитального ремонта не должна ставиться в зависимость от получения таких взносов. Базисный вариант отражает минимум необходимого; ввиду этого его делегация с интересом ожидает обсуждения вопроса о вклю-

чении предлагаемых возможных дополнительных вариантов реконструкции, изложенных в докладе Генерального секретаря (A/57/285).

8. **Г-н Ха Чхан-хо** (Республика Корея) говорит, что для большинства делегаций сейчас совершенно очевидно, что комплекс Централных учреждений Организации Объединенных Наций нуждается в капитальном ремонте и реконструкции, и нынешний подход, заключающийся просто в реагировании на возникающие проблемы, не является рациональным в долгосрочном плане, так как по мере старения зданий он будет становиться неэффективным и весьма дорогостоящим. Ввиду этого единственным приемлемым подходом является реализация генерального плана капитального ремонта, и вопрос лишь в том, как осуществить этот план как можно более эффективным и экономичным способом.

9. В докладе Генерального секретаря (A/57/285) предлагается ряд вариантов реализации генерального плана капитального ремонта. По мнению его делегации, масштабы работ не должны сводиться лишь к обеспечению соответствия существующему строительному кодексу и требованиям безопасности, а должны быть направлены на удовлетворение будущих потребностей. Следует учитывать также возможность включения в базисный вариант реконструкции некоторых элементов возможных дополнительных вариантов.

10. Что касается метода осуществления плана, то его делегация поддерживает первый подход, который предполагает перевод на период строительства всех функциональных служб комплекса Централных учреждений в другие помещения с целью уменьшения вероятности перерасхода средств, задержек, негативного влияния на функционирование Организации и возможного негативного воздействия асбеста на организм людей. Такой подход позволит также уменьшить расходы и сократить продолжительность реконструкции по меньшей мере на один год. Насколько ему известно, власти города пребывания дали понять, что они готовы рассмотреть вопрос о строительстве нового здания, куда на период реконструкции будут переведены все подразделения Секретариата. Но, насколько известно его делегации, это предложение еще не обрело форму официального обязательства, и для его подкрепления нужны дополнительные административные и правовые меры. Его делегация приветствова-

ла бы дополнительную информацию о намерениях города пребывания в этой связи.

11. Касаясь вопроса о финансировании, оратор говорит, что правительство страны пребывания, город Нью-Йорк и штат Нью-Йорк играли важную роль в финансировании строительства нынешнего комплекса Централных учреждений. Во многих других случаях правительства стран пребывания вносили важный вклад в техническое обслуживание объектов Организации Объединенных Наций в своих соответствующих странах. Независимо от избранного подхода существенная финансовая и нефинансовая поддержка со стороны правительства страны пребывания и местных властей будет иметь существенно важное значение для успешной реализации генерального плана капитального ремонта. Его делегация также отмечает заявление Генерального секретаря о том, что финансирование может осуществляться в виде беспроцентного займа, который затем будет погашаться в течение какого-то периода за счет дополнительных начисленных взносов. Основным условием успешной реализации плана является обеспечение стабильного финансирования, и с учетом того, что задержки на любом этапе его реализации могут существенно сказаться на общей стоимости проекта, механизм финансирования следует как можно скорее разработать и представить на рассмотрение Генеральной Ассамблеи. В этой связи существенно важное значение имеет взаимопонимание и тесное сотрудничество между Организацией и правительством страны пребывания.

12. Однако разработка проекта не должна зависеть от окончательного решения о механизмах финансирования. Его делегация поддерживает предложение уполномочить Секретариат приступить к процессу проектирования в соответствии с первым вариантом и выделить на двухгодичный период 2002–2003 годов средства в размере 22,5 млн. долл. США до принятия Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят восьмой сессии окончательного решения о механизмах финансирования.

13. Генеральный проект капитального ремонта является чрезвычайно сложным проектом, требующим привлечения большого числа экспертов и консультантов. Ввиду этого группа по руководству программой должна располагать профессиональным потенциалом, необходимым для осуществления контроля за реализацией проекта, а на всех этапах

осуществления проекта должны применяться соответствующие положения и правила Организации Объединенных Наций.

14. **Г-н Нива** (помощник Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию) выражает удовлетворение по поводу достижения в Комитете широкого согласия относительно необходимости осуществления генерального плана капитального ремонта. Консультативный комитет провел тщательное рассмотрение предложений Генерального секретаря и вынес четко сформулированные рекомендации, с которыми администрация полностью согласна. Генеральную Ассамблею сейчас просят высказать свое мнение по данному вопросу, с тем чтобы администрация и государственные органы страны пребывания могли заниматься далее проектом. Дальнейшими шагами в данном процессе будут следующие: принятие Ассамблеей решения относительно представленных возможных дополнительных вариантов; выражение государствами-членами пожеланий относительно предложения города Нью-Йорка о строительстве рядом с комплексом Централных учреждений здания для обеспечения подменных помещений; и утверждение Ассамблеей финансовых средств, необходимых для подготовки подробной проектной документации в 2003 и 2004 годах.

15. Касаясь сомнений, высказанных государствами-членами, оратор говорит, что администрация признает важное значение надзора над разработкой и реализацией генерального плана капитального ремонта и роли Управления служб внутреннего надзора (УСВН) и Комиссии ревизоров в этой связи. Она также сознает необходимость соблюдения финансовых положений и правил Организации Объединенных Наций. Возглавляемое им управление уже провело для УСВН презентацию по ряду основных аспектов генерального плана капитального ремонта и на предыдущей неделе провело соответствующий брифинг для Комиссии ревизоров.

16. Город Нью-Йорк делал все возможное для содействия осуществлению генерального плана капитального ремонта. Информация о предложении относительно строительства нового здания для обеспечения подлинных помещений и затем размещения программ и учреждений Организации Объединенных Наций в одном месте, содержащееся в приложении I к докладу ККАБВ (A/57/7/Add.4), была представлена городом и Корпорацией развития Ор-

ганизации Объединенных Наций, с тем чтобы информировать государства-члены о всех аспектах этого предложения. Необходимо своевременное решение со стороны Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы город мог запросить необходимые разрешения и приступить к строительству нового здания в предлагаемые сроки.

17. Что касается финансирования, то Генеральный секретарь считает, что созданный 50 лет назад прецедент является наилучшей моделью для данного проекта. Ввиду этого он предлагает создать аналогичные механизмы для генерального плана капитального ремонта. Администрация понимает, что проект должен быть четко сформулирован, с тем чтобы правительства могли утвердить финансирование, и будут предприняты все усилия для того, чтобы найти соответствующих доноров в частном секторе. Предлагаемый консультативный совет будет стремиться обеспечить баланс между пожеланиями доноров и необходимостью сохранения архитектурной целостности в некоммерческом окружении. Контракты на реализацию проекта будут заключаться после проведения международных конкурентных торгов. Хотя умелое руководство и будет играть важную роль в предотвращении перерасхода средств, не меньшее значение будет иметь и временной фактор, так как любая задержка будет приводить к увеличению расходов на проект. Ввиду этого важно обеспечить, чтобы процесс принятия решений сам по себе не был препятствием осуществлению проекта.

18. Другие поднятые государствами-членами проблемы, включая проектирование и размещение залов заседаний, возможное негативное влияние на проведение совещаний, последствия для автомобильных парковок, обеспечение предусмотренного уровня безопасности и увязка с другими инициативами в области безопасности, участие фондов и финансовые преимущества сосредоточения всех программ и учреждений в одном месте, будут обсуждаться в ходе неофициальных консультаций.

Пункт 118 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение)

Реформа управления людскими ресурсами (продолжение) (A/57/293 и A/57/469)

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

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

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

Обязательный возраст прекращения службы (A/56/701 и A/56/846; A/C.5/56/CRP.1 и Add.1)

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

Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию (продолжение) (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 (продолжение) (A/56/956 и Add.1)

19. **Г-н Хао Бинь** (Китай) говорит, что его делегация хотела бы присоединиться к заявлению, сделанному представителем Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. Реформа управления людскими ресурсами является важным компонентом реформы Организации Объединенных Наций. В этой связи его делегация приветствует такие меры, как делегирование полномочий в области набора персонала и продвижения по службе, разработка электронных инструментов управления людскими ресурсами, упорядочение политики и правил, принятие политики по вопросам мобильности, улучшение планирования людских ресурсов, внедрение общих описаний должностей и создание всеобъемлющей системы развития карьеры.

20. Делегирование полномочий необходимо, но оно должно сопровождаться мерами по укреплению контрольного механизма Управления людских ресурсов, с тем чтобы можно было предотвратить такие проблемы, как назначение на должности по знакомству, злоупотребление властью и дискриминация. Оратор с удовлетворением отмечает внедрение планов управления программами и планов действий в области людских ресурсов, создание Управлением людских ресурсов механизма контроля за соблюдением руководителями требований Системы служебной аттестации (ССА) и учреждение Группы по вопросам подотчетности. По его мнению, Управление должно контролировать все аспекты управления людскими ресурсами. Необходимо более четко распределить обязанности в области управления

людскими ресурсами между Управлением и другими департаментами, а также изучить новые подходы к контролю, включая применение поддающихся оценке целевых показателей.

21. Касаясь географического распределения персонала, оратор говорит, что, хотя число непредставленных государств-членов и сократилось, положение недопредставленных государств-членов существенно не улучшилось, а представленность развивающихся стран на должностях среднего и старшего уровня остается низкой. Для исправления такого положения Управлению людских ресурсов следует настоятельно побуждать департаменты и подразделения Секретариата набирать молодых специалистов, сдавших национальные конкурсные экзамены. Оратор отмечает, что 54 процента отобранных в 2001 году квалифицированных кандидатов все еще не набраны. Набор внешних кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран для заполнения вакансий на должностях среднего и старшего уровня также способствовал бы обеспечению справедливого географического распределения.

22. Средний возраст сотрудников Секретариата довольно высок, и его делегация обеспокоена тем, что повышение до 62 лет обязательного возраста прекращения службы для сотрудников, назначенных на должности до 1 января 1990 года, может лишь усугубить положение, так как негативно скажется на гендерном балансе и перспективах приема на работу в Секретариат молодых специалистов и женщин. С учетом сложного характера этих вопросов надо, прежде чем принимать какое-либо решение, провести дополнительные исследования.

23. В заключение оратор, признавая необходимость более гибкой системы контрактов, учитывающей организационные потребности Организации Объединенных Наций, говорит, что Генеральный секретарь должен консультироваться по этому вопросу с государствами-членами, а также персоналом.

24. **Г-н Инн** (Малайзия) говорит, что Малайзия придает важное значение вопросу о людских ресурсах Организации. Без своего персонала, даже при наличии самой передовой информационной технологии, Организация вряд ли сможет выполнять свою важную работу. Хотя два года не такой уж большой срок для достижения существенных результатов, Секретариату следует продолжать осу-

ществлять свою политику и программы с целью повышения эффективности своей каждодневной деятельности на основе принципов справедливости, справедливого географического распределения, транспарентности и гендерного баланса. Сотрудники, в свою очередь, должны отвечать высоким требованиям, предъявляемым к ним государствами-членами. Его делегация согласна с тем, что пора закрепить и институционализировать все проведенные к настоящему моменту преобразования. Оратор с удовлетворением отмечает включение географического распределения в число приоритетных вопросов, а также решение рассмотреть вопрос о мобильности сотрудников на младших должностях категории специалистов.

25. Внедрение новой основанной на сети Интернет системы "Galaxy" для набора новых сотрудников говорит о стремлении Организации идти в ногу со временем. После ее полного внедрения указанная система позволит не только сократить продолжительность процесса набора персонала, но и повысить транспарентность и эффективность процесса расстановки кадров.

26. **Г-н Алиев** (Азербайджан) говорит, что правильная политика в области людских ресурсов имеет основополагающее значение для эффективной и устойчивой работы Организации, и поэтому его делегация с удовлетворением отмечает успешное превращение в жизнь программ реформ, которые были проведены в течение предыдущих четырех лет. Внедрение Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) и системы отбора персонала («Гэлакси») существенно повысит способность Организации привлекать и удерживать сотрудников самой высокой квалификации и позволит отказаться от использования дорогостоящих услуг внешних консультантов. Его делегация с интересом ожидает представления Генеральным секретарем на пятьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи всеобъемлющего аналитического доклада о результатах реформы управления людскими ресурсами, подкрепленного достаточными статистическими данными.

27. В пункте 8 раздела IV своей резолюции 55/258 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря разработать программу и установить конкретные целевые показатели для достижения справедливой географической представленности всех непредставленных и недопредставленных государств-членов. По новой системе, согласно которой

руководители департаментов или подразделений отвечают и подотчетны за принятие окончательных решений относительно отбора новых сотрудников, они должны отбирать кандидатов, в наибольшей степени подходящих для выполнения функций, связанных с указанной должностью, а также должны принимать во внимание задачи и цели Организации в области людских ресурсов, отраженные в планах действий департаментов в области людских ресурсов, особенно в отношении географической представленности и представленности мужчин и женщин (A/57/293, пункт 76(с)). Его делегация интересуется, не могут ли руководители воспринимать эти требования всего лишь как рекомендации, оставляющие им возможность принимать решения относительно набора персонала, руководствуясь главным образом оперативными потребностями и без учета фактора географической представленности. Его делегация считает, что это может быть одной из причин положения, когда некоторые государства-члены перепредставлены в Секретариате, ряд государств-членов не представлены, и гораздо большее число государств-членов либо недопредставлены, либо представлены на уровне ниже медианы диапазона их соответствующей квоты. Существует опасение, что при новой децентрализованной системе принятия решений о наборе персонала, такие дисбалансы могут еще больше увеличиваться, если не будет создан надлежащий механизм осуществления основополагающего для Организации принципа справедливой географической представленности.

28. Его делегация придает также важное значение вопросу о привлечении в Организацию способных молодых специалистов с помощью национальных конкурсных экзаменов. Хотя усилия Секретариата в этом направлении и позволили увеличить число стран, которых приглашали принять участие в национальных конкурсных экзаменах в период 1998–2003 годов, число сотрудников категории специалистов, набранных на основе национальных конкурсных экзаменов, остается низким, и многие из успешно сдавших экзамены кандидатов так и не были приняты на работу в Организацию и по-прежнему числятся в списке кандидатов. Его делегация считает, что коренные причины этой проблемы отражены в пункте 12 раздела IV резолюции 55/258, где говорится, что некоторые руководители программ по-прежнему неохотно набирают кандидатов, отобранных на основе национальных конкурсных экзаменов. Такое положение надо исправлять.

29. В заключение оратор обращает внимание на неудовлетворительное положение развивающихся стран и стран с переходной экономикой, которые представлены на уровне ниже медианы диапазона их квоты, нижний предел которого равен 1. Принятие на работу в Секретариате даже одного представителя из таких стран позволяет исключить их из списка стран, в которых могут проводиться национальные конкурсные экзамены, и они практически будут лишены возможности достичь медианы их желательного диапазона и могут даже снова стать непредставленными странами в случае ухода из Организации их единственного представителя. Его делегация считает, что правила проведения национальных конкурсных экзаменов следует пересмотреть, с тем чтобы обеспечить учет интересов и проблем, волнующих государства-члены, которые представлены на уровне ниже медианы их желательного диапазона, нижний предел которого равен 1.

30. **Г-н Рахман** (Бангладеш) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное представителем Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. В процессе реформы управления людскими ресурсами уже достигнут существенный прогресс, однако этот процесс необходимо далее укреплять и институционализировать. Нужна подлинная реформа, направленная на создание объективной, транспарентной и оперативно откликающейся на потребности системы управления людскими ресурсами, которая обеспечила бы справедливую систему набора, расстановки и продвижения кадров, транспарентную систему делегирования полномочий при обеспечении подотчетности, а также эффективную систему отправления правосудия. Его делегация хотела бы, чтобы реформа обеспечила набор и удержание высококвалифицированного персонала на основе справедливого географического распределения в соответствии с обязательствами, вытекающими из Устава. В этом контексте оратор выражает сожаление по поводу того, что в настоящее время более 72 процентов сотрудников представляют всего лишь 25 государств-членов, и говорит, что такое положение необходимо исправлять.

31. Его делегация приветствует новаторское применение Секретариатом информационных технологий в области управления людскими ресурсами, в частности внедрение системы отбора персонала «Гэлакси», которая, как надеется его делегация, по-

зволит усовершенствовать процесс набора, в частности сократить необходимое для набора время.

32. Его делегация усматривает позитивный момент в рекомендации Генерального секретаря относительно мобильности персонала. Горизонтальная и вертикальная мобильность должны быть частью всеобъемлющей системы развития карьеры. Хотя и говорят, что система мобильности негативно влияет на институциональную память и знания и создает в системе класс сотрудников слишком общего профиля, она позволяет также привлекать новые кадры и привносить в Организацию новые идеи. Здесь нужен сбалансированный подход. Делегирование полномочий является методом, обеспечивающим эффективное управление Организацией, но при этом важно, чтобы руководители отвечали за свои решения. Его делегация была бы признательна также за представление Секретариатом дополнительной информации о том, как будет решаться вопрос о контроле за результатами деятельности руководителей.

33. За период с 2000 года произошли определенные позитивные изменения в вопросе привлечения консультантов и индивидуальных подрядчиков из более обширного географического региона, и его делегация хотела бы, чтобы Секретариат продолжал свои усилия по дальнейшему улучшению положения, и в частности для привлечения большего числа консультантов и подрядчиков из развивающихся стран.

34. Хотя число стран, которые приглашались принять участие в национальных конкурсных экзаменах в период 1998–2003 годов, увеличилось, положение в этой области по-прежнему далеко не удовлетворительное. Более тесное сотрудничество с государствами-членами, которые недопредставлены или не представлены в Секретариате, будет иметь существенно важное значение для привлечения молодых специалистов из этих стран.

35. **Г-н Аль-Мансур** (Кувейт) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая. Крайне важно выполнить положения резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи, которая была принята в качестве всеобъемлющего свода руководящих принципов в отношении управления людскими ресурсами.

36. Реформа Генерального секретаря направлена на укрепление административных систем за счет проведения стратегических преобразований в целях

повышения качества и эффективности работы сотрудников, а также укрепления международной гражданской службы в целом. В этих областях уже удалось добиться существенного прогресса. Для достижения этой цели необходимы высококвалифицированные руководители, отвечающие за управленческие работы своих сотрудников, а также высококвалифицированные сотрудники с высокой степенью мотивации. Делегация его страны особенно хотела бы официально выразить свое восхищение деятельностью сотрудников, многие из которых выполняют свои функции в сложных условиях, иногда с риском для жизни.

37. Его делегация с интересом ознакомилась с докладом Генерального секретаря о составе Секретариата (A/57/414), в котором отмечается некоторое увеличение доли сотрудников из непредставленных и недопредставленных в Секретариате государств-членов. В этой связи он с удовлетворением отмечает, что Секретариат назначил одного из граждан его страны на должность старшего уровня; оратор выражает надежду на то, что число кувейтских граждан можно будет увеличить, с тем чтобы обеспечить соответствие представительства его страны желательной квоте. Необходимо по-прежнему предпринимать дальнейшие усилия по обеспечению справедливого географического распределения сотрудников, которое должно быть основополагающим элементом процесса набора персонала, особенно с целью обеспечить, чтобы сотрудники, занимающие ряд должностей старшего уровня, были гражданами развивающихся стран и чтобы эти должности не заполнялись исключительно гражданами ограниченного количества стран.

38. **Г-н Хам Сан Вук** (Республика Корея) говорит, что его делегация с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в выполнении такой важной задачи, как реформа системы управления людскими ресурсами. Как отметил Консультативный комитет, доклады по этому вопросу охватывают относительно короткий период времени, и его делегация хотела бы постоянно получать информацию о дальнейшем развитии процесса реформ.

39. Делегирование полномочий в отношении управления людскими ресурсами должно обеспечиваться в условиях четкого понимания руководителями своих обязанностей и задач и наличия надежных механизмов контроля за обеспечением подотчетности. Его делегация ожидает представления на

следующей сессии Генеральной Ассамблеи подробного доклада о системе делегирования полномочий и механизме внутреннего контроля.

40. Он с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в деле применения информационной технологии в процессе набора персонала, в частности внедрение системы отбора персонала «Гэлакси». Его делегация надеется, что дальнейшее развитие системы отбора и оценки персонала будет содействовать обеспечению транспарентности и расширению возможностей для контроля.

41. Делегация его страны поддерживает общую задачу достижения регулируемой мобильности, с тем чтобы обеспечить набор сотрудников, обладающих более разносторонними знаниями и навыками и имеющих более богатый опыт. Регулируемая мобильность будет способствовать повышению эффективности работы региональных отделений и укреплению партнерских отношений между сотрудниками. Вместе с тем его делегация считает, что, возможно, существуют веские аргументы в пользу принятия дополнительных мер по содействию обеспечению мобильности между Центральными учреждениями и региональными отделениями.

42. Его делегация отмечает подвижки, наблюдающиеся в последние годы в Секретариате, в том, что касается географического распределения и гендерного баланса. Программа национальных конкурсных экзаменов для поступления на работу в Секретариат оказалась эффективным средством обеспечения максимально широкого географического представительства и, в частности, отбора наиболее квалифицированных кандидатов из непредставленных или недопредставленных государств-членов.

43. Вызывает озабоченность, что средний возраст сотрудников в настоящее время составляет 46,1 лет и что почти 60 процентов всех сотрудников Секретариата старше 45 лет. Его делегация надеется, что можно будет воспользоваться предполагаемым выходом на пенсию значительного числа сотрудников в течение последующих пяти лет, с тем чтобы омолодить контингент сотрудников Организации за счет набора персонала. В заключение оратор подтверждает озабоченность его делегации по поводу возможных негативных последствий изменения возраста обязательного выхода сотрудников в отставку.

44. **Г-н Ювано** (Индонезия) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению, сделанному представителем Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. Необходимо и далее предпринимать усилия по снижению уровня недопредставленности государств-членов в Секретариате Организации Объединенных Наций и особенно по сокращению количества непредставленных государств-членов, не снижая при этом качественного уровня набираемого персонала. Его делегация также поддерживает усилия с целью обеспечить надлежащее представительство женщин в Секретариате, особенно на должностях старшего уровня.

45. Генеральному секретарю следует продолжать совершенствовать систему подотчетности и повышать уровень ответственности в процессе проведения реформы управления людскими ресурсами. Оратор воздает должное Генеральному секретарю за его усилия по проведению реформы, в частности, за то пристальное внимание, которое он уделяет вопросу о превращении Организации Объединенных Наций в организацию, ориентированную на достижение конкретных результатов. Следует поощрять усилия по рационализации деятельности Организации и повышению ее эффективности, обеспечивающие тем самым экономию средств и совершенствование процесса предоставления товаров и услуг и осуществления программных мероприятий.

46. Поскольку сотрудники Секретариата являются главным ресурсом Организации Объединенных Наций, важнейшую роль для будущего организационного строительства играют усилия по набору, подготовке и сохранению персонала. В этой связи крайне важную роль играют усилия по расширению возможностей руководителей, совершенствованию их навыков и укреплению их способности принимать оперативные меры по достижению стоящих перед Организацией целей. Развитие электронных средств и ресурсов также должно содействовать повышению эффективности людских ресурсов и контроля за ходом процесса реформ и выполнением стоящих перед Организацией задач. Правительство его страны с удовлетворением отмечает усилия по повышению эффективности Организации, обеспечению более сбалансированного географического представительства в Секретариате и модернизации Организации за счет использования современной технологии. Вместе с тем такие изменения должны рассматриваться в контексте обеспечения макси-

мальных выгод для Организации с учетом ограниченности ее ресурсов.

47. **Г-жа Врховац** (Хорватия) говорит, что ее делегация поддерживает проводимые Генеральным секретарем реформы управления людскими ресурсами. Она с удовлетворением отмечает проведенные к настоящему моменту преобразования и выступает в поддержку дальнейших мер по улучшению положения, направленных на обеспечение того, чтобы политика и практика в области управления людскими ресурсами в полной мере отвечали оперативным потребностям. Вместе с тем для любых преобразований требуется время, особенно в такой сложной организации, как Организация Объединенных Наций.

48. Для повышения эффективности работы Организации она должна располагать квалифицированным персоналом, представляющим все ее государства-члены. В течение пятилетнего периода 1998–2002 годов число непредставленных государств-членов уменьшилось, но необходимо предпринимать дальнейшие шаги по расширению географического представительства в Секретариате. С учетом того, что Секретариат нанял на работу в общей сложности семь граждан Хорватии, представительство этой страны находится в пределах ее желательной квоты, однако оно все еще ниже медианы в том, что касается взвешенного числа сотрудников. Этот факт указывает на еще одну проблему, затрагивающую новые государства-члены, а именно — отсутствие граждан, назначаемых на должности старшего уровня.

49. Ее делегация поддерживает концепцию проведения национальных конкурсных экзаменов в качестве наиболее эффективного метода набора квалифицированных кандидатов из недопредставленных государств-членов. Недавнее увеличение числа стран, участвующих в национальных конкурсных экзаменах, вселяет оптимизм, равно как и увеличение числа кандидатов, сдавших такие экзамены и принятых на работу в Организацию в 2002 году. Вместе с тем по-прежнему неясно, была ли сокращена продолжительность процесса набора персонала по сравнению с предыдущими национальными конкурсными экзаменами.

50. Что касается деятельности по набору персонала, расстановке кадров и повышению в должности, то внедрение новой сетевой системы «Гэлакси»

должно предоставить Организации возможность как привлекать, так и удерживать персонал самой высокой квалификации и укреплять свой потенциал в области управления. Кроме того, основанная на использовании технологии всеобъемлющая и четко функционирующая система отбора сотрудников должна существенно сократить продолжительность всего процесса набора персонала.

51. Что касается гендерного баланса, то делегация ее страны признает усилия, предпринимаемые с целью усовершенствовать систему распределения сотрудников по признаку пола в Секретариате. Вместе с тем, несмотря на то, что число женщин на должностях категории специалистов увеличилось, необходимо еще многое сделать для достижения приемлемого гендерного баланса на должностях старшего уровня.

52. **Г-н Аль-Атраш** (Ливийская Арабская Джамахирия) поддерживает заявление, сделанное представителем Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. Его делегация с удовлетворением отмечает предпринимаемые Генеральным секретарем усилия по проведению реформы, которые направлены на повышение эффективности работы Организации. Сотрудники, будь то на должностях категории специалистов или на должностях категории общего обслуживания, являются главным элементом процесса проведения предлагаемых реформ; в этой связи важно привлекать их к этому процессу и учитывать их мнения в качестве важнейшего компонента успешной реформы системы управления людскими ресурсами.

53. Его делегация выражает озабоченность по поводу нечеткого соблюдения принципа справедливого географического представительства персонала, включая консультантов; структура должностей на уровне старшего руководящего звена и на других уровнях в Секретариате не отражает этого принципа. В этой связи его делегация выражает надежду на то, что система отбора персонала «Гэлакси» позволит повысить уровень представительства недопредставленных и недопредставленных государств-членов и придаст процессу набора персонала более транспарентный и справедливый характер. Его делегация ожидает представления Генеральным секретарем всеобъемлющего доклада по этому и другим вопросам, связанным с реформой системы управления людскими ресурсами.

54. Делегация его страны приветствует назначение омбудсмана и выражает надежду на то, что назначенный сотрудник будет получать необходимую поддержку и будет уполномочен в полной мере выполнять соответствующие этой должности обязанности. Более тесная координация деятельности с другими элементами системы правосудия, в частности с Объединенным апелляционным советом, укрепит систему правосудия в Организации Объединенных Наций и будет способствовать достижению финансовой эффективности и недопущению дублирования. Особо важное значение имеет сохранение независимости системы правосудия в Организации.

55. Для делегирования полномочий необходима более совершенная система подотчетности и надзора для контроля за деятельностью руководителей программ, в частности с целью обеспечить выполнение ими Положений о персонале и Финансовых положений, а также резолюций Генеральной Ассамблеи.

56. Для оживления работы Организации необходимо принимать меры с целью обеспечить назначение на должности высококвалифицированных молодых сотрудников, и его делегация выражает надежду на то, что по мере ухода в отставку нынешних сотрудников в этой связи будет достигаться существенный прогресс. Более пристальное внимание следует уделять подготовке кадров в целях обогащения практического опыта сотрудников.

57. **Г-жа Накиян** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что ее делегация в основном согласна с рекомендациями, содержащимися в докладе Консультативного комитета (A/57/469). Она с удовлетворением отмечает существенный прогресс, достигнутый до настоящего времени Генеральным секретарем и сотрудниками Секретариата в деле формирования организационной культуры, которая характеризуется оперативностью и нацеленностью на результаты, поощряет творчество и новаторство и содействует постоянному совершенствованию знаний, достижению высоких результатов и отличному управлению. Была проделана большая работа по совершенствованию системы подотчетности и повышению уровня транспарентности, справедливости и эффективности в деятельности глобального секретариата. Новая система отбора сотрудников способствовала более тесной увязке таких элементов, как набор персонала, расстановка кадров, регулируемая мобильность и повышение в должности

посредством, в частности, упрощения и рационализации процесса отбора и расширения полномочий руководителей программ в области принятия кадровых решений. С особым одобрением следует отметить переход от добровольного к регулируемому подходу к вопросам мобильности. Кроме того, программа регулируемых назначений на младшие должности категорий специалистов и новые меры, связанные с ограниченным по времени пребыванием в должности и необходимым горизонтальным перемещением для повышения в должности, будут способствовать поощрению мобильности и облегчат перемещение между местами службы и переход к выполнению других функций. Это в свою очередь будет способствовать развитию контингента международных гражданских служащих самого разного профиля и обеспечению более разнообразных возможностей, поощряющих развитие карьеры.

58. Несмотря на то, что осуществленные на сегодняшний день преобразования в предстоящие годы будут укреплены и официально оформлены, важно постоянно принимать меры по улучшению положения, что укрепляет жизнеспособность Организации. В этой связи ее делегация приветствует новаторские идеи, изложенные в разделе VI доклада Генерального секретаря об укреплении Организации Объединенных Наций: программе дальнейших преобразований (A/57/387), и меры, предложенные с целью расширить возможности для развития карьеры сотрудников на должностях категории общего обслуживания, помочь сотрудникам достичь большей гармонии в том, что касается их профессиональной деятельности и личной жизни, и обновить Организацию за счет набора большего числа людей на начальном этапе их профессиональной деятельности. Эти меры будут содействовать повышению качества работы персонала и помогут международным гражданским служащим выполнять важные задачи, изложенные в Декларации тысячелетия Организации Объединенных Наций.

59. Ее делегация согласна с тем, что для достижения географического разнообразия гендерного баланса в соответствии со статьей 101 Устава надо приложить дополнительные усилия. В этой связи доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/57/414) служит ценной основой для оценки государствами-членами усилий Секретариата по осуществлению положений Устава и соответствующих резолюций, касающихся представительства. В

связи с этим ее делегация выражает озабоченность по поводу увеличения числа сотрудников из перепредставленных стран, даже при том, что многие страны все еще не представлены, недопредставлены или уровень их представительства не достигает пределов их желательных квот. К этой последней категории относятся граждане Соединенных Штатов Америки. За последние несколько лет произошло резкое сокращение числа граждан Соединенных Штатов в Секретариате, особенно на должностях категории специалистов старшего уровня, и Секретариат должен принять надлежащие меры для решения этой проблемы.

60. Наконец, необходимо предпринять усилия с целью определить рамки и провести количественную оценку результатов деятельности по реализации предложений и инициатив, связанных с реформой. Такая оценка, включая определение извлеченных из опыта уроков, должна быть составной частью различных инициатив в области реформы. В этой связи ее делегация поддерживает рекомендацию Консультативного комитета в отношении того, что Генеральному секретарю следует подготовить всеобъемлющий доклад о реформе в области управления людскими ресурсами для его рассмотрения Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят девятой сессии.

61. В соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи и решением, принятым Комитетом на его 13-м заседании, Председатель приглашает Председателя Союза персонала Организации Объединенных Наций выступить с заявлением.

62. **Г-жа Уотерз** (Председатель Союза персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что, когда Генеральный секретарь приступил к осуществлению своей программы реформы в 1997 году, представители персонала в полной мере поддержали задачу формирования организационной культуры, характеризующейся оперативностью и нацеленностью на результаты, поощряющей творчество и новаторство и содействующей постоянному совершенствованию знаний, достижению высоких результатов и отличному управлению. Вместе с тем с тех пор права руководителей существенно расширились, тогда как возможности персонала влиять на свою судьбу и отстаивать свои интересы значительно сократились. Союз персонала хотел бы, чтобы справедливый баланс был восстановлен.

63. Союз персонала по-прежнему считает, что постоянные назначения являются основой международной гражданской службы и необходимы для полностью уверенного в себе и независимого персонала. Получение постоянных контрактов не означает пожизненную занятость, и раз в пять лет можно проводить тщательный обзор с целью убедиться в том, что персонал по-прежнему заслуживает постоянного назначения. Кроме того, несмотря на то, что продление контрактов обеспечивает большую стабильность и финансовую поддержку сотрудников, которые в настоящее время работают по срочным контрактам, его не следует рассматривать в качестве альтернативы постоянному назначению. Союз персонала призывает Комитет обратиться к Секретариату с просьбой подготовить в консультации с представителями персонала предложение, которое позволит значительному числу сотрудников сохранить постоянные контракты. Союз предложил Координационному комитету по взаимоотношениям между администрацией и персоналом преобразовать контракты всех штатных сотрудников на должностях категории общего обслуживания и категории специалистов, отвечающих критериям постоянного назначения при их найме на работу, в постоянные контракты на основании их приобретенных прав и с учетом соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи.

64. В связи с вопросом о развитии карьеры оратор заявляет, что, хотя организационные ценности, организация служебной деятельности и планирование людских ресурсов являются элементами надежной кадровой системы, они не заменяют собой подлинной системы развития карьеры, в рамках которой должны определяться пути развития карьеры и квалифицированным сотрудникам должна оказываться помощь в трудоустройстве. Персонал желает участвовать в процессе профессиональной подготовки и получать более высокий уровень образования, но он не должен вкладывать средства в эту сферу деятельности, если при этом администрация не возьмет на себя обязательство со своей стороны обеспечивать основу для развития карьеры в Организации. Пятому комитету следует и далее указывать администрации на необходимость создания системы развития карьеры для всех категорий сотрудников.

65. Одним из составных элементов развития карьеры являются экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

Союз персонала в полной мере осознает, что государства-члены заинтересованы в найме своих граждан на младшие должности категории специалистов. Вместе с тем в Уставе Организации Объединенных Наций подчеркивается, что при приеме на службу следует руководствоваться необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. В соответствии с применяемой нанимателями передовой практикой штатные сотрудники должны располагать возможностью для служебного роста сообразно их способностям.

66. Персонал на должностях категории общего обслуживания отличается высокой квалификацией и высоким уровнем мотивации, и они представляют все большее число стран. Поощрение повышения этих сотрудников в должности до категории специалистов будет играть полезную роль для Организации, поскольку в группе опытных сотрудников, которые располагают значительным объемом институциональной памяти Организации, будет поддерживаться высокий моральный дух. Благодаря укреплению морального духа удастся обеспечить повышение производительности и значимости программ Организации Объединенных Наций.

67. В своем втором докладе о реформе (A/57/387) Генеральный секретарь поддержал идею повторного рассмотрения этого вопроса. Союз персонала просит государства-члены восстановить принцип, в соответствии с которым сотрудники на должностях категории общего обслуживания должны переводиться в категорию специалистов после сдачи экзамена для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, и восстановить ранее применявшуюся 30-процентную квоту для заполнения должностей с учетом результатов такого экзамена. Он также призывает государства-члены обратиться к Секретариату с просьбой разработать на основе консультаций между персоналом и администрацией всеобъемлющие альтернативы нынешней практике сдачи экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов для их рассмотрения Ассамблеей на ее пятьдесят девятой сессии и приостановить практику приведения экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов в соответствии с национальными конкурсными экзаменами до завершения рассмотрения предлагаемых альтернативных вариантов.

68. Союз персонала полностью поддерживает содержащиеся во втором докладе Генерального секретаря предложения, которые направлены на расширение возможностей персонала на должностях категории общего обслуживания и на оказание персоналу помощи в достижении большей гармонии в том, что касается их профессиональной деятельности и личной жизни. Такие качественные изменения крайне необходимы сотрудникам, и Союз надеется на то, что эти предложения получат полную поддержку со стороны государств-членов.

69. В связи с вопросом о подотчетности оратор отмечает, что, хотя Генеральный секретарь создал ряд механизмов контроля для обеспечения того, чтобы департаменты эффективно выполняли свои мандаты, механизмы обеспечения личной подотчетности, связанные с отдельными случаями злоупотреблений со стороны руководителей, отсутствуют. Представители персонала считают, что основу индивидуальной подотчетности составляет внутренняя система отправления правосудия. Нынешняя система не пользуется доверием со стороны сотрудников, и необходимо обеспечить ее независимость и возложить функции по руководству этой системой непосредственно на Генерального секретаря. Нынешняя система рассмотрения апелляций самими сотрудниками играет полезную роль исключительно в том случае, когда надлежащее решение о принятии окончательных мер также принимается сотрудниками. Что касается Объединенного апелляционного совета, то выносимые сотрудниками рекомендации часто отклоняются администрацией, когда они отвечают интересам лица, подавшего апелляцию. Статистические данные, касающиеся отправления правосудия, вводят в заблуждение. Администрация соглашается с Объединенным апелляционным советом, когда он выносит решения не в пользу лица, подавшего апелляцию, но, когда они отвечают интересам этого лица, уровень доверия к Совету со стороны администрации резко снижается. Вопрос о приведении определенных аспектов деятельности Административного трибунала Организации Объединенных Наций в соответствие с деятельностью Административного трибунала Международной организации труда в ходе консультаций между персоналом и администрацией серьезно не рассматривался, и его следует повторно изучить. Союз персонала обращается к Пятому комитету с настоятельной просьбой вынести рекомендацию о незамедлительном проведении всеобъемлющего обзора внутрен-

ней системы правосудия в консультации с представителями персонала. Без внесения серьезных изменений во внутреннюю систему правосудия подлинной подотчетности руководителей добиться не удастся никогда.

70. Несмотря на то что термины «подотчетность» и «ответственность» неоднократно использовались в контексте нынешнего процесса реформ, имеются недвусмысленные примеры того, что при осуществлении стратегий эти два понятия не учитываются. Устные переводчики работают в кабинках размером со стенной шкаф с плохой циркуляцией воздуха, в котором содержатся потенциально вредные для здоровья частицы. Недавно в их кабинки перестали приносить графины с водой. Все сотрудники администрации согласны с тем, что устные переводчики работают в ужасных условиях и что вода необходима, но никто не занимается этой проблемой. До тех пор пока не будут рассмотрены элементарные вопросы подотчетности, любому сотруднику будет трудно поверить в то, что более серьезные вопросы будут надлежащим образом решены.

71. Трагедия, происшедшая 11 сентября 2001 года, недвусмысленно свидетельствует о том, что никто не может чувствовать себя в безопасности. Вместе с тем решение проблемы охраны и безопасности заключается не в возведении стен для защиты членов делегаций, подозрительном отношении к сотрудникам, отказе в доступе в помещения коллегам, вышедшим в отставку, а также общественности. Организация Объединенных Наций принадлежит народам мира и не должна рассматриваться как тюрьма, за стенами которой находятся сотрудники и члены делегаций, а вне их — остальной мир. Даже несмотря на то, что уровни угрозы в мире повсеместно высоки, Организация Объединенных Наций не должна превратиться в организацию, которая в страхе прячется за своими стенами, а скорее стать организацией, которая неизменно проявляет решимость продолжать свою работу.

72. В заключение оратор говорит, что, если государства-члены будут поощрять всех руководителей к добросовестному проведению консультаций с представителями персонала, это принесет пользу как Организации, так и ее сотрудникам. Недавно имел место ряд случаев, когда руководители информировали представителей персонала о решениях вместо того, чтобы предоставить им возможность высказать рекомендации до их принятия. Пе-

редовая практика, применяемая во всем мире, свидетельствует о том, что наиболее успешно осуществляется та деятельность, результативность которой в значительной степени зависит от мудрости тех, кто ею занимается.

73. Оратор хотела бы привлечь внимание членов Комитета к приложению к ее заявлению, которое находится на столике у выхода из зала заседаний. В этом приложении изложены мнения персонала Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению о реорганизации Департамента.

Заседание закрывается в 11 ч. 50 м.