



## Генеральная Ассамблея

Пятьдесят седьмая сессия

### Официальные отчеты

Distr.: General  
8 November 2002  
Russian  
Original: French

---

#### Пятый комитет

##### Краткий отчет о 21-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, во вторник, 5 ноября 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 118 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

*Состав Секретариата*

*Поправки к правилам о персонале*

*Обязательный возраст прекращения службы*

*Определение на должность сотрудников, работающих в  
Административной канцелярии Генерального секретаря*

*Использование консультантов*

*Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию*

*Доклад Управления служб внутреннего надзора*

Пункт 113 повестки дня: Планирование по программам (*продолжение*)

Организация работы

---

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. 00 м.*

**Пункт 118 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение)** (A/57/30, A/57/276 и A/57/293)

*Состав Секретариата* (A/56/512, A/56/512/Corr.1 и A/57/414; A/C.5/57/L.3 и A/C.5/56/L.7)

*Поправки к правилам о персонале* (A/57/126 и A/56/227; A/C.5/56/3)

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

*Определение на должность сотрудников, работающих в Административной канцелярии Генерального секретаря* (A/56/816)

*Использование консультантов* (A/56/834, A/57/16 и A/57/310)

*Наем бывших сотрудников, вышедших на пенсию* (A/55/451, A/56/7 (пункты 130-135), A/57/413 и A/57/469)

*Доклад Управления служб внутреннего надзора* (A/56/956 и Add.1)

1. **Г-н Гансук** (Монголия) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению, сделанному Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая. Он поддерживает проводимую реформу системы управления людскими ресурсами и отмечает тот прогресс, который бы достигнут в реализации десяти основных направлений этой реформы.

2. Делегация Монголии указывает, что, несмотря на принятие ряда резолюций о географической представленности государств-членов среди сотрудников Секретариата, 16 стран все еще не представлены и многие другие недопредставлены или же их представленность находится на уровне ниже медианы их желательной квоты, и это, в частности, касается Монголии. Необходимо, чтобы Секретариат при наборе сотрудников этим странам отдавал предпочтение.

3. По мнению делегации Монголии, система проведения национальных конкурсов является необходимым средством обеспечения набора квалифицированного персонала и справедливой географической представленности. Такие конкурсы стали проводиться во все большем числе государств, однако

число сотрудников, набираемых путем использования такого дорогостоящего средства, все еще незначительно (в 2001 году их было только 87), и многие успешно сдавшие экзамены кандидаты включаются в список ожидающих или же никогда не получают приглашения на работу.

4. Что касается доклада Генерального секретаря об обязательном возрасте прекращения службы (A/56/701), то делегация Монголии полагает, что, прежде чем делать какие-либо выводы, следует более серьезно изучить данный вопрос, чтобы не упустить из виду другие элементы, которые могли бы подорвать эффективность работы сотрудников. В частности, учитывая повышение среднего возраста сотрудников, следовало бы, в то же время, задуматься над вопросом об организации системы продвижения по службе молодых сотрудников.

5. **Г-н Асемах** (Уганда) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. Делегация Уганды считает, что постоянные контракты составляют основу всей международной гражданской службы. Она выступает за мобильность сотрудников на всех уровнях в рамках их продвижения по службе и просит Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее после консультаций с представителями персонала Организации новые предложения, касающиеся продвижения сотрудников категории общего обслуживания на уровень сотрудников категории специалистов.

6. Делегация Уганды приветствует назначение посредника, то есть омбудсмана, который будет обеспечивать прямую связь с Генеральным секретарем и станет гарантом независимости функционирования внутренней системы отправления правосудия. Ему, в частности, поручено выносить рекомендации относительно улучшения работы Организации, и было бы неплохо, если бы он по мере возможности провел углубленный обзор этой системы с целью восстановления к ней доверия.

7. Его делегация поддерживает выводы Генерального секретаря, содержащиеся в его докладе A/56/701, относительно различных последствий повышения обязательного возраста прекращения службы. Возраст должен быть установлен в 62 года для всех сотрудников, и это мнение было поддержано Объединенным пенсионным фондом сотрудников Организации Объединенных Наций и Комис-

сией по международной гражданской службе. Во Всемирном банке и Международном валютном фонде сотрудники уходят на пенсию в 65 лет, и в 1974 году другие организации общей системы также повысили обязательный возраст прекращения службы. Ряд стран, учитывая улучшение условий жизни, уже отменил обязательный возраст для выхода на пенсию. Прекращение службы в возрасте 62 лет способствует также обеспечению гендерного равновесия, поскольку это привлекательно для матерей, которые в зрелом возрасте поступили на службу в Организацию или же возобновили свою работу там.

8. Исследования, проведенные Управлением людских ресурсов, показывают, что ввиду незначительности той доли, которую эти сотрудники представляют от общей численности персонала, последствия изменения обязательного возраста прекращения службы до 62 лет были бы минимальными, и такое решение, соответственно, нисколько не препятствовало бы омоложению состава сотрудников Организации.

9. В заключение г-н Асемах подчеркивает, что для обеспечения долгосрочной эффективности реформы системы управления людскими ресурсами необходимо наличие хорошо сформированного Управления людских ресурсов.

10. **Г-жа Афифи** (Марокко) говорит, что ее делегация присоединяется к тому заявлению, которое было сделано Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая. Марокко приветствует значительный прогресс, достигнутый в деле реформы системы управления людских ресурсов, хотя еще немало предстоит сделать в будущем. Реформа должна восприниматься как средство, позволяющее установить культуру эффективности при уважении культурного разнообразия, а также как стимул, позволяющий Организации привлекать на работу и удерживать на ней наиболее профессиональные кадры.

11. Делегация Марокко с удовлетворением отмечает введение новой системы отбора персонала и в связи с этим подчеркивает необходимость обеспечения гарантий для персонала в отношении стабильности их занятости и непрерывности их работы. Что касается договорных отношений, то она хотела бы, чтобы Секретариат представил окончательные предложения, а также результаты сопоставительного исследования различных видов назначений, с тем чтобы Генеральная Ассамблея могла

ний, с тем чтобы Генеральная Ассамблея могла вынести свое окончательное решение со знанием дела. Она желала бы также получить уточнения относительно процесса предварительного отбора кандидатов по линии Управления людских ресурсов. Что касается консультантов и временных сотрудников, то, по мнению делегации, а также Комитета по программе и координации (КПК), в этой области необходимо соблюдать принцип справедливого географического распределения. Что же касается найма пенсионеров, то это должно носить исключительный характер, быть оправданным необходимостью привлечения в весьма конкретных областях специалистов с соответствующими знаниями и это не должно наносить ущерб дальнейшему продвижению по службе постоянных сотрудников. Наоборот, необходимо обновить персонал Секретариата, попытавшись сохранить в нем молодые кадры.

12. Делегация Марокко по-прежнему обеспокоена количеством вакантных должностей в отделениях на местах в Африке и просит Управление людских ресурсов углубленно изучить реальные причины возникновения такой ситуации и вынести свои предложения относительно принятия мер по привлечению квалифицированных сотрудников для работы в Африке.

13. Делегация отмечает также с сожалением то, что на должностях директивного уровня не удалось установить паритета между мужчинами и женщинами и что доля женщин на должностях специалистов и выше растет весьма медленно, как это следует из доклада Управления служб внутреннего надзора (A/56/956). В этой связи было бы желательно четче следовать приоритетам, установленным в Пекинском плане действий.

14. Введение системы "Гэлакси" должно способствовать более широкому применению принципа справедливого географического распределения и транспарентности и облегчить ускорение процесса набора новых сотрудников. Что касается последнего момента, то делегация Марокко хотела бы, чтобы соблюдалось правило 120 дней.

15. По мнению марокканской делегации, мобильность, как вертикальная, так и горизонтальная, должна стать составным элементом общей системы продвижения по службе и стимулировать обеспечение Организации компетентным и более всесторонне развитым персоналом. Принцип мобильности

должен отвечать четко определенным критериям, гарантирующим равенство, и он не должен использоваться в качестве средства наказания. Продвижение по службе должно основываться на справедливых, объективных и транспарентных критериях и обеспечиваться одновременно с постоянным повышением квалификации сотрудников.

16. Делегирование полномочий имеет ряд преимуществ, поскольку оно обеспечивает гибкость и способствует более широкому участию, однако это должно сопровождаться принятием мер контроля. Любое делегирование полномочий должно соответствовать положениям Устава, опираться на четкое определение иерархической лестницы и круга обязанностей каждого сотрудника, а также подкрепляться совершенствованием системы отправления правосудия. В этой связи следует избегать дублирования в полномочиях и коллизии интересов, что может повредить проведению реформы.

17. Что касается отправления правосудия, то делегация Марокко поддерживает содержащиеся в докладе Управления служб внутреннего надзора A/56/956 рекомендации об укреплении трех механизмов рассмотрения жалоб, касающихся случаев дискриминации. Она приветствует назначение посредника, функции которого должны быть включены в работу всех существующих механизмов.

18. **Г-н Элджи** (Сирийская Арабская Республика) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая, и полагает, что реформа управления людскими ресурсами должна быть направлена на достижение нескольких целей: улучшение контактов между администрацией и сотрудниками, создание справедливого и глобального механизма набора персонала, его продвижения по службе и мобильности, обеспечение справедливого географического распределения сотрудников и удовлетворительных условий их труда, гарантирование транспарентности процесса делегирования сотрудникам полномочий и повышение ответственности таких сотрудников, обеспечение паритета между мужчинами и женщинами и улучшение системы отправления правосудия. Ни в коем случае эта реформа не должна приводить к сокращению бюджетных или людских ресурсов.

19. **Г-н Элджи** подчеркивает, что для повышения эффективности и результативности деятельности всей Организации необходимо расширять сферу компетенции сотрудников. В этой связи могло быть полезным обеспечение горизонтальной мобильности при условии, что действующие здесь правила будут четкими и будут соответствовать решениям директивных органов. В частности, мобильность не должна приводить к снижению ни качества, ни продолжительности работы сотрудников. Этот принцип должен применяться справедливо и не влечь за собой каких-либо злоупотреблений.

20. Делегация Сирии полагает, что осуществить данную реформу нельзя без содействия со стороны самих сотрудников. Она в этой связи напоминает, что, в частности, в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи 53/221 администрация обязана проводить консультации с представителями персонала, и она с сожалением отмечает, что Управление людских ресурсов не соблюдает это правило.

21. Она полагает, что в новой системе контрактов отсутствует ясность, и не совсем понятно, в чем заключается ее отличие от ныне действующей системы.

22. Делегация Сирии придает весьма большое значение соблюдению принципа справедливого географического распределения сотрудников Организации, который закреплен в пункте 3 статьи 101 Устава. Она отмечает, что увеличилось число государств-членов, для которых соблюдается установленная для них желательная квота, и уменьшилось число непредставленных государств-членов, однако поставленная здесь цель еще не достигнута. Она призывает все государства-члены изучить возможность принятия дополнительных мер для соблюдения установленных здесь желательных квот с тем, чтобы этот принцип учитывался в отношении большего числа категорий и уровней сотрудников.

23. Делегация указывает, что делегирование полномочий не всегда сопровождается созданием общего механизма контроля за соблюдением обязательств и что положения резолюции 53/221 по данному вопросу не в достаточной степени полностью применяются. Она полагает, что делегирование полномочий, контроль за исполнением обязанностей и отправление правосудия – это три неразрывно связанных друг с другом вопроса. Необходимо создать такую систему отправления правосудия, которая

работала бы эффективно и беспристрастно, что позволит применять критерии, сопоставимые с нормами Международной организации труда (МОТ), и соответствовала бы положениям национальных систем.

24. Введение системы "Гэлакси" - это определенный прогресс, однако те трудности, с которыми сталкиваются многие развивающиеся страны в плане доступа к Интернету, тот факт, что объявления о вакансиях публикуются не на всех официальных языках Организации - а они должны публиковаться одновременно на всех языках, - и что информация о вакансиях появляется с запозданием, - все это лишает представителей многих государств-членов возможности поступить на работу в Организацию. Кроме того, объявления о вакансиях не доводятся до сведения постоянных представительств в желательные сроки в нарушение положений раздела IV резолюции Генеральной Ассамблеи 55/258. Делегация Сирии приветствует прогресс, достигнутый в деле использования информационных технологий в Организации Объединенных Наций, однако она напоминает, что здесь, как и в других областях, указания руководящих органов должны выполняться.

25. Делегация Сирии полагает, что 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) не отвечает положениям резолюции Генеральной Ассамблеи 55/258 в том, что касается дискриминации по признаку гражданства, равно как и положениям пункта 4 раздела IX резолюции 53/221, согласно которым Секретариат должен положить конец практике сосредоточения персонала по крупным географическим группам и перечислять государства в алфавитном порядке. Она настаивает на том, чтобы было опубликовано исправление, приводящее доклад в соответствие с принятыми указаниями.

26. **Г-н Херрера** (Мексика) говорит, что его делегация принципиально поддерживает все меры, направленные на улучшение условий труда сотрудников и повышение производительности их труда, поскольку эти две задачи являются связанными.

27. Делегация Мексики считает, что спустя два года после принятия первой серии мер, нацеленных на реформу системы управления людскими ресурсами, следовало бы, как это предлагается в докладе

Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/57/469), чтобы Генеральный секретарь представил пятьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи доклад о результатах проведения реформы.

28. Для Мексики вопрос о географическом распределении государств-членов среди сотрудников Организации имеет первоочередное значение. Мексика полагает, что нынешние методы установления желательной квоты являются удовлетворительными и что любые изменения, вносимые в эти методы приведут к усилению дисбаланса в ущерб странам с малой численностью населения. В этой связи делегация приветствует организацию в 2003 году в Мексике национального конкурсного набора, который, как можно надеется, позволит этой стране медианы своей квоты.

29. Что касается доклада Управления служб внутреннего надзора, то г-н Херрера отмечает, что не удовлетворен заявлением о том, что, как показал проведенный анализ, не было выявлено никакой систематической и постоянной системы предоставления предпочтений или же какое-либо умаления, что могло бы подорвать равенство возможностей (A/56/956, резюме). Она с обеспокоенностью отмечает, что можно отметить нескольких случаев дискриминации и что в области обеспечения равенства мужчин и женщин Организация Объединенных Наций не может служить образцом.

30. **Г-н Зонго** (Буркина-Фасо) полагает, что, несмотря на технологический прогресс, основу жизни и функционирования Организации составлять ее людские ресурсы. Он приветствует предпринимаемые усилия для обеспечения более широкого набора в Секретариат национальных кадров развивающихся стран, ибо этот процесс может способствовать улучшению положения некоторых недопредставленных, а то и совсем не представленных государств-членов. К тому же он поддерживает предложение Генерального секретаря о повышении установленного возраста прекращения службы с 60 до 62 лет, тем более что принятие такой меры практически никак не скажется на возрастной пирамиде в Организации и позволит добиться определенной экономии средств.

31. Представитель Буркина-Фасо, кроме того, подчеркивает, что Организация Объединенных Наций не может не вести конкурентной борьбы с другими государственными и частными работодателями в том, что касается набора своего персонала, и что число сотрудников, вышедших в отставку с 1 июля 2001 года по 30 июня 2002 года составило 446 человек, в том числе 7 директоров и 240 сотрудников категории специалистов. Поэтому при наборе персонала, как представляется, необходимо упор делать на предоставление определенного числа гарантий и стимулов. В частности, в некоторых положениях трудового контракта необходимо сочетать гибкость с жесткостью, поскольку досрочный выход сотрудника в отставку означает для Организации потерю определенного опыта. К тому же улучшение функционирования Организации может способствовать принятию скоординированных решений, должным образом учитывающих мнение персонала по тем или иным вопросам. Процесс набора персонала должен основываться на объективных критериях компетентности и профессионализма и не носить дискриминационный характер. Наряду с этим было бы желательно продолжать процесс совершенствования системы отправления правосудия, развивать знание одновременно нескольких языков и добиваться в Организации равенства мужчин и женщин.

32. **Г-н Эффах-Апентенг** (Гана) поддерживает заявление, сделанное Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая. Он одобряет также усилия Генерального секретаря по привлечению высококвалифицированных специалистов и сохранению их благодаря, в частности, общему пересмотру системы оплаты труда и пособий и улучшению условий труда. Делегация Ганы принимает к сведению доклад Генерального секретаря о возможной дискриминации (A/56/956 и Add.1) и надеется, что за ним последует принятие политики "нулевой терпимости" в данном вопросе.

33. Представитель Ганы с удовлетворением отмечает тот прогресс, который был достигнут в обеспечении справедливой представленности тех государств, которые не представлены или недопредставлены, а также отмечает успехи, достигнутые в деле дальнейшего продвижения женщин на директивные должности, подчеркивая при этом, что на этом останавливаться еще нельзя. В то же время он с сожалением указывает, что на основании доклада Генерального секретаря о составе Секретариата

(A/57/414) нельзя судить о том, применяется ли положение пункта 1 раздела X резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи. Он хотел бы получить перечень назначений на высокие должности, сделанные после принятия этой резолюции, чтобы убедиться в том, что ни один представитель какого-либо государства-члена не заменил на одной и той же должности другого представителя этого же государства.

34. Делегация Ганы одобряет предложение Генерального секретаря о введении системы, разрешающей ему выдвигать сотрудников его аппарата на соответствующие вакантные должности внутри Секретариата при условии, что такое назначение делается в консультации с начальниками соответствующих департаментов или служб и что соответствующие сотрудники отвечают всем критериям отбора. В таком случае было бы желательно, чтобы Генеральный секретарь готовил каждые три года доклады по этому вопросу.

35. Что касается возможностей Управления людских ресурсов по осуществлению контроля, то его делегация поддерживает ориентированный на достижение конечных результатов подход и дальнейшее использование информационной технологии, что должно позволить возложить на этот Отдел дополнительные функции контроля, не имеющие критического значения.

36. Что касается работы пенсионеров в лингвистических службах, представитель Ганы присоединяется к рекомендациям Консультативного комитета относительно того, чтобы вместо определенной суммы вознаграждения установить четкий потолок для количества рабочих дней (125 дней в год) и отбирать таких сотрудников из более широкого географического района и по мере возможности использовать дистанционный перевод с целью сокращения соответствующих расходов.

37. Делегация Ганы поддерживает предложение о повышении обязательного возраста прекращения службы с 60 до 62 лет, тем более что, как указывается в докладе Генерального секретаря по данному вопросу, принятие подобной меры имело бы незначительные последствия для системы географического распределения должностей, паритета между мужчинами и женщинами и возрастной пирамиды Секретариата. Кроме того, представляется, что такая мера, которая уже принята в целом ряде организаций общей системы, имеет определенные пре-

имущества, в частности в том, что касается повышения морали сотрудников, формирования молодых кадров и положения Общей пенсионной кассы. В то же время необходимо сохранить права, приобретенные сотрудниками, нанятыми на работу до 1 января 1990 года, которые в возрасте 60 лет хотели бы уйти в отставку.

38. **Г-н Кристенсен** (Дания), выступая от имени Европейского союза и следующих стран: Болгарии, Венгрии, Кипра, Литвы, Лихтенштейна, Мальты, Польши, Румынии, Словакии и Турции, заявляет, что хотел бы обсудить доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/57/414). Европейский союз принимает к сведению, в частности, изучение последствий для системы желательных квот внесения изменений в относительные коэффициенты численности населения, членского состава и взносов, в то же время с сожалением отмечает, что анализ, проведенный в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи 55/258, не является исчерпывающим. Дополнительную информацию от Секретариата можно было бы получить путем организации неофициальных консультаций по данному вопросу.

39. В докладе Генерального секретаря указывается, что некоторые государства-члены, входящие в состав Европейского союза, недопредставлены в Секретариате. Поэтому необходимо принять меры для обеспечения справедливой представленности всех государств-членов. Г-н Кристенсен подчеркивает, что проведение национальных конкурсов могло бы способствовать набору квалифицированных кандидатов из недопредставленных стран.

40. **Г-н Манчик** (Польша) поддерживает заявление, сделанное представителем Дании от имени Европейского союза. Он одобряет доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/57/293) и поддерживает предложение об усилении контрольного механизма в Управлении людских ресурсов при более широком наделении полномочиями глав департаментов, отвечающих за кадровые вопросы. Естественно, крайне необходимо избегать дублирования в областях компетенции и следить за тем, чтобы Управление и главы департаментов несли ответственность за применение правил и процедур, действующих в области управления людскими ресурсами. Учитывая пользу применения электронных средств, представитель Польши одобряет создание системы "Гэлакси" и на-

деется, что ее эффективное функционирование станет предметом проведения оценки в 2003 году.

41. Представитель Польши приветствует тот творческий подход, который проявлял Секретариат на протяжении всего процесса осуществления реформы системы управления людскими ресурсами, а также достигнутые им в этой области результаты. В то же время результаты работы по увеличению доли женщин на директивных должностях вызывают разочарование, так как выводы Управления служб внутреннего надзора показывают, что задачи, поставленные в области набора на работу и продвижения по службе женщин на должностях уровня С-4 - Д-2, могут быть выполнены только при принятии дополнительных усилий со стороны Управления людских ресурсов. Что касается представленности государств-членов, то здесь результат обнадеживающий, поскольку число недопредставленных государств за последние пять лет снизилось с 24 до 16. В целом процесс реформы был неплохо начат, и его следует продолжать.

42. **Г-н Нииа** (Япония) приветствует реформу, предпринятую Управлением людских ресурсов. Он придает большое значение осуществлению плана действий в области управления людскими ресурсами и призывает глав департаментов обеспечить его непрерывную реализацию под контролем Управления. Он одобряет также предусмотренные меры по усилению мобильности сотрудников и надеется, что различные компоненты этих мер будут осуществляться единообразно и неуклонно. В этой связи регулируемая перестановка молодых сотрудников категории специалистов должна в значительной степени способствовать усилению мобильности и продвижению по службе. Благодаря подготовке общего описания служебных функций будет легче принимать решения относительно назначения персонала с учетом его компетенции, а не просто знаний.

43. Омоложение персонала Секретариата является одной из основных задач, и следует приветствовать те усилия, которые уже были предприняты в этом направлении. Кроме того, рационализация правил и процедур, где уже был достигнут существенный прогресс, поможет добиться большей транспарентности в вопросах управления людскими ресурсами.

44. Представитель Японии с сожалением отмечает, что Секретариат еще не представил исследования, касающиеся чрезмерного числа должностей на

высших уровнях, провести которое просила Генеральная Ассамблея в своей резолюции 51/241 и в своем решении 56/253, хотя за это время было осуществлено немало переводов специалистов с одного уровня на другой. Он обеспокоен незначительным числом так называемых начальных должностей, в частности уровня С-2, на долю которых приходится только 14 процентов общего числа должностей, подлежащих географическому распределению.

45. В докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/57/414) вопрос о недопредставленности некоторых государств-членов не был изучен достаточно полно, и было бы желательно в следующем докладе восполнить этот пробел. Вопрос о внесении изменений в коэффициенты, касающиеся таких факторов, как "численность населения", "членство" и "взносы" при расчете желательных квот, следовало бы изучить со всей осторожностью, но он в настоящее время не является первоочередным. Секретариат предпринял меры для обеспечения справедливого географического распределения, однако положение в целом изменилось ненамного. Так, например, должности по этому принципу занимают только 111 японцев, в то время как желательная квота составляет 256-356. В то же время в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/57/293) не предлагается никаких вариантов решения, несмотря на просьбы Генеральной Ассамблеи. Поэтому делегация Японии просит Генерального секретаря представить более полный доклад по данному вопросу на текущей сессии. Она хотела бы также получить информацию относительно предпринимаемых Секретариатом мер для обеспечения более справедливой географической представленности государств-членов в Департаменте операций по поддержанию мира. В то же время она удовлетворена представленными сведениями о составе персонала в миссиях на местах, но в то же время с обеспокоенностью отмечает, что только 5 японцев входят в штаб из 1408 сотрудников категории специалистов и выше. Она просит Секретариат обеспечить, чтобы принцип справедливого географического распределения применялся также и в отношении этой категории персонала.

46. Делегация Японии придает большое значение проведению национальных конкурсов, однако она хотела бы отметить, что решение в отношении какой-либо одной группы специалистов принимаются

с запозданием по сравнению с другими группами, что отрицательно сказывается на назначении сотрудников путем проведения такого рода конкурсов. Необходимо увеличить число должностей уровня С-2, на которые можно было бы назначать победителей национальных конкурсов и экзаменов на переход из одной категории в другую.

47. **Г-н Ламба** (Малави) отмечает, что его делегация присоединяется к заявлению, сделанному представителем Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая по вопросу о наборе персонала для работы в Секретариате. Он уверен, что Секретариат попытается обеспечить на самой широкой географической основе высококвалифицированный, компетентный и преданный своему делу персонал. По-прежнему вызывает обеспокоенность тот факт, что 18 государств-членов не представлены в системе служб Организации Объединенных Наций, а 10 государств-членов недопредставлены, в то время как некоторые страны здесь перепредставлены. Г-н Ламба призывает другие делегации попытаться убедить Секретариат восстановить здесь равновесие. При этом учитывать надо не только количество, но также и уровень занятых должностей. Так, в 2001 году на долю Малави приходилось семь сотрудников категории специалистов (все мужского пола), а самый высокий уровень, который занимал только один представитель Малави, был уровень С-5. Было бы желательно, чтобы Секретариат при наборе на работу граждан той или иной страны консультировался с их правительствами. В то же время принцип справедливого географического распределения не должен применяться в ущерб нормам качества и эффективности. Именно поэтому его делегация поддерживает усилия Генерального секретаря по совершенствованию процесса набора персонала путем проведения национальных конкурсов.

48. Хотя число женщин, занимающих должности уровня Д-1 и выше за период с 1997 года по 2001 год выросло на 71 процент, необходимо все же добиться более существенного прогресса в обеспечении сбалансированности между мужчинами и женщинами в Секретариате, в частности в том, что касается руководящих и директивных должностей. Повышение обязательного возраста прекращения службы снимает некоторые проблемы, поскольку речь идет о краткосрочном решении долгосрочной проблемы. Основная проблема здесь фактически



заключается в более широком привлечении молодежи, мужчин и женщин, для работы в Секретариате, что не наблюдается в настоящее время.

49. Хорошей инициативой являются новые положения, касающиеся мобильности и профессиональной подготовки, при том условии, что эти принципы будут осуществляться объективно и открытым образом.

50. Создание системы "Гэлакси" и использование электронных средств публикации информации способствуют повышению транспарентности и ускорению процесса набора персонала, однако в то же время не следовало бы забывать о классических средствах, поскольку нужно помнить, что большинство жителей развивающихся стран не всегда имеют доступ к информационным технологиям. Наконец, необходимо, чтобы механизм проведения консультаций между Администрацией и представителями персонала продолжал функционировать так же, как и продолжало осуществляться тесное сотрудничество между различными сторонами.

51. **Г-н Келапили** (Ботсвана) присоединяется к заявлению, сделанному Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая. Делегация Ботсваны по достоинству оценивает инициативы, предпринятые Генеральным секретарем для исправления того факта, что некоторые страны, такие как Ботсвана, недопредставлены в Секретариате, и призывает регулярней проводить национальные конкурсные экзамены, которые представляют собой средство улучшения положения в этой области. В частности, важно повысить представленность развивающихся стран, особенно африканских стран, которых недостаточно на руководящих и директивных должностях. Что касается паритета между мужчинами и женщинами в Секретариате, то при практическом обеспечении равенства между мужчинами и женщинами на должностях категории специалистов не следует забывать о все еще существующих диспропорциях на более высоких уровнях и о том, что прогресс здесь достигается очень медленными темпами. Г-н Келапили отдает должное тем департаментам, которые принимают меры для установления такого равновесия и призывают других следовать их примеру.

52. Случаи ухода в отставку весьма нередки, и они часто объясняются отсутствием перспектив роста по службе для молодых сотрудников и низкими окладами. Генеральный секретарь справедливо

отметил, что в Организации необходимо установить более конкурентоспособный режим оплаты труда. Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) изучала этот вопрос на своей последней сессии, и делегация Ботсваны с интересом ожидает получения ее рекомендаций.

53. Что касается обязательного возраста прекращения службы, который предлагается повысить с 60 до 62 лет для тех сотрудников, которые поступили на работу до 1 января 1990 года, то представитель Ботсваны заявляет, что подобная мера имела бы то преимущество, что она позволила бы поставить всех сотрудников на равную основу. Согласно докладу Генерального секретаря (A/56/701), подобного рода решение практически не имело бы последствий в том, что касается географического распределения, обеспечения паритета между мужчинами и женщинами и обновления персонала, но оно благоприятно повлияло бы на положение Общей пенсионной кассы персонала Организации Объединенных Наций и соответствовало бы рекомендациям КМГС и практике, применяемой другими организациями, использующими общий режим, и другими международными учреждениями. Как это предлагается Консультативным комитетом, следовало бы добиваться сохранения прав, приобретенных сотрудниками, которые решили выйти в отставку в 60 лет, а также тех полномочий, которыми наделен Генеральный секретарь в соответствии со статьей 9.5 Правил персонала.

54. Что касается привлечения консультантов и индивидуальных подрядчиков, то Организация здесь довольно-таки далека от обеспечения справедливого географического распределения. В докладе по данному вопросу (A/55/59) Общая инспекционная группа предложила рекомендации по исправлению такого положения, однако Генеральный секретарь в своем докладе на сорок второй сессии КПК указал, что их осуществление связано с определенными трудностями. Напомнив о том, что Генеральная Ассамблея требует решения данной проблемы на протяжении почти 30 лет, делегация Ботсваны присоединяется к Консультативному комитету, предлагая Секретариату набирать на работу больше консультантов и индивидуальных подрядчиков из развивающихся стран или же из стран переходного периода.

55. Делегация Ботсваны отмечает, что в своем докладе о возможной дискриминации в Секретариате (A/56/986) Управления служб внутреннего надзора указывает, что им в Секретариате не было отмечено систематических случаев предоставления преференций или какого-либо отказа, что могло бы подорвать принцип равенства возможностей. Тем не менее, она серьезно относится к отдельным реальным или предполагаемым случаям дискриминации и поддерживает стремление Генерального секретаря прекратить в Организации такого типа практику. Она призывает Генерального секретаря использовать все механизмы, имеющиеся в его распоряжении, для обеспечения равенства всех сотрудников, и в этой связи поддерживает назначение омбудсмена. Наконец, делегация Ботсваны с интересом принимает к сведению доклады Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/57/293) и о контрольном механизме Управления людских ресурсов (A/57/276).

56. **Г-жа Силот Браво** (Куба) присоединяется к заявлению, сделанному от имени Группы 77 и Китая по поводу управления людскими ресурсами. Она с интересом приняла к сведению доклады Секретариата о выполнении резолюции Генеральной Ассамблеи 55/258, но хотела бы найти в них более точную и взвешенную информацию о различных элементах осуществления мер, принятых Ассамблеей. Как и Консультативный комитет, она полагает, что Генеральный секретарь должен представить более подробную информацию о том, что было сделано благодаря осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами, с тем чтобы помочь государствам-членам принять решение о последующем этапе данного процесса.

57. Что касается доклада о составе Секретариата (A/57/414), то принятый в настоящее время способ определения желательных квот, без всякого сомнения, является наилучшим и Комиссия поэтому не должна уделять слишком много времени изучению вопроса о внесении изменений в весовые коэффициенты используемых факторов. Что же касается географического распределения, то было бы полезно не только иметь общую информацию по всему Секретариату, но и подробный анализ положения дел по департаментам.

58. Делегация Кубы приняла с удовлетворением к сведению информацию, содержащуюся в докладе о реформе управления людскими ресурсами (A/57/293). В то же время она хотела бы, чтобы в его части, касающуюся мобильности, больше делался упор на применение положений резолюции 55/258 о стимулах обеспечения мобильности между различными местами работы и разнице между этой формой мобильности и горизонтальной мобильностью, в частности в том, что касается продвижения по службе. В перспективе обеспечения, ориентированной на достижение конечных результатов системы управления было бы полезно иметь результаты оценки последствий осуществленных картировок, в частности в отношении процесса набора персонала. Было бы также желательно проинформировать делегации о прогрессе, достигнутом в деле проведения реформы системы отправления правосудия.

59. Подготовка доклада о делегировании полномочий позволит государствам-членам продолжить изучение положений, которые были приняты для создания системы, обязывающей сотрудников нести ответственность за свои действия. В этом контексте можно было бы изучить возможность принятия конкретных мер в рамках системы оценки результатов деятельности. Было бы, несомненно, также полезно, чтобы органы внутреннего и внешнего контроля более регулярно проводили оценку различных направлений реформы системы управления людскими ресурсами. Генеральная Ассамблея, в частности, должна опираться на доклад Управления служб внутреннего контроля о случаях дискриминации с целью изучения тех мер, которые необходимо принять для устранения имеющихся недостатков. Наконец, г-жа Силот Браво напоминает, что система управления людскими ресурсами может быть эффективной только при проведении широких консультаций с представителями персонала.

60. **Г-жа Удо** (Нигерия) присоединяется к заявлению, сделанному от имени Группы 77 и Китая. Она отдает должное Генеральному секретарю за ту решимость, с которой он приступил к практическому осуществлению указаний Генеральной Ассамблеи относительно системы управления людскими ресурсами, однако, как и Консультативный комитет, хотела бы, чтобы он представил дополнительную информацию о результатах, достигнутых благодаря проведению начатой реформы. Она принимает к

сведению усилия, приложенные для улучшения положения непредставленных или недопредставленных стран, подчеркивая, что прогресса здесь надо добиться на всех уровнях, включая уровень директивных должностей.

61. Признавая тот интерес, который может представлять собой политика обновления персонала, г-жа Удо подчеркивает, что следует поддерживать необходимую непрерывность в работе и не деморализовать персонал. Как и представители Уганды, Ганы и Ботсваны, она считает, что для всех сотрудников обязательный возраст прекращения службы следует установить в 62 года, как и в других организациях системы Организации Объединенных Наций. Наконец, она с обеспокоенностью отмечает, что метод определения желательных квот не позволяет надлежащим образом учитывать такие важные факторы, как численность населения, взнос страны в дело поддержания мира и международной безопасности и т.д. Этот вопрос подлежит изучению в ходе неофициальных консультаций.

62. **Г-жа Томас** (Ямайка) поддерживает заявление, сделанное Венесуэлой от имени Группы 77 и Китая. Напоминая о том, что самое большое богатство любой организации - это ее сотрудники, она отмечает, что в докладе, озаглавленном "Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований" (A/57/387), Генеральный секретарь предлагает различные меры для повышения мобильности, расширения возможностей сотрудников категории общего обслуживания, обеспечения сотрудникам лучших условий для увязывания своих служебных обязанностей с личной жизнью и омоложения Организации. Она надеется, что начатая реформа позволит Организации улучшить условия для привлечения необходимого ей высококвалифицированного персонала и его сохранения.

63. Что касается доклада Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/57/293), то делегация Ямайки с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в деле выполнения положений резолюции A/55/258, и, в частности, то улучшение, которое произошло в отношении условий труда, отправления правосудия, найма, мобильности, продвижения по службе и профессиональной подготовки. Она принимает к сведению дополнительные меры, предложенные КМГС: пересмотр системы классификации должностей, расширение

вилок заработной платы и усиление гибкости в проведении политики обеспечения мобильности. Полагая, что рекомендации КМГС являются конструктивными, она готова поддержать проведение экспериментального исследования вопроса о расширениивилок заработной платы.

64. Делегация Ямайки одобряет внедрение системы набора "Гэлакси", которая должна позволить устранить недостатки ныне действующей системы, из которых одним из наиболее существенных является отсутствие транспарентности и объективности. Тем не менее, она полагает, что успех здесь в значительной степени будет зависеть от ответственного отношения к своему делу со стороны кадров, поскольку просто информационные средства могут облегчить, но не подменить собой процесс принятия решений. Она с большим интересом ожидает выводы, которые будут представлены в подробном докладе о функционировании новой системы, который должен быть представлен Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии по просьбе Консультативного комитета, и хотела бы, чтобы на пятьдесят восьмой сессии Ассамблеи был представлен промежуточный доклад.

65. Уже давно существует необходимость принятия мер, позволяющих как специалистам, так и сотрудникам категории общего обслуживания четко видеть перспективы своего служебного роста. Делегация Ямайки одобряет меры, которые были приняты для стимулирования мобильности, а также инициативы по упрощению существующей градации и расширению возможностей продвижения по службе, естественно, при том условии, что при этом не следует терять институциональной памяти. Благодаря горизонтальной системе перевода сотрудников с одной должности на другую они могут приобрести новые знания и быть размещены там, где они наиболее полезны. Но наряду с этим, необходимо расширить возможности профессиональной подготовки и принять меры, обеспечивающие соблюдение принципа равенства.

66. Организация должна открыть перед сотрудниками категории общего обслуживания более широкие и интересные перспективы профессионального роста. Будучи в курсе того, что конкурсный экзамен представляет собой для сотрудников категории общего обслуживания единственное средство перевода в категорию специалистов, делегация Ямайки поддерживает предложение о повышении с

10 процентов до 25 процентов доли должностей уровня С-1 и С-2, которые и существуют для этих целей. На пятьдесят девятой сессии Генеральной Ассамблеи следует вынести на рассмотрение и другие подобные предложения.

67. Напоминая о том, что в основе международной гражданской службы лежат постоянные контракты, делегация Ямайки говорит, что она понимает те причины, по которым предлагается шире использовать систему последовательного предоставления контактов, но в то же время подчеркивает, что это предполагает применение справедливой и объективной системы оценки профессиональной деятельности.

68. Ямайка придает большое значение цели обеспечения равного соотношения мужчин и женщин. Она обескуражена теми медленными темпами, с которыми здесь достигается прогресс, и обеспокоена тем фактом, что в докладе Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации (A/56/956) говорится о случаях нарушения такого паритета на высоких уровнях, в частности на уровне должностей С-4 - Д-2. Делегация Ямайки присоединяется к Управлению в его требованиях принять соответствующие меры, способствующие набору женщин на таком уровне и их продвижению по службе и повышать их заинтересованность в том, чтобы не прекращать свою работу в Организации. Она также поддерживает рекомендацию Управления о том, что ответственные лица должны отвечать за то, что ими делается для достижения в области поставленных целей.

69. **Г-н Фарид** (Саудовская Аравия) присоединяется к заявлению Венесуэлы. Он одобряет внедрение Управлением людских ресурсов системы "Гэ-лакси", которая должна позволить повысить транспарентность и облегчить набор персонала. Он с удовлетворением отмечает, что начиная с 1 января 2003 года все сотрудники Организации Объединенных Наций будут называться "международными сотрудниками". Он рекомендует, чтобы в качестве одного из критериев продвижения по службе учитывался стаж работы. В случае приема на работу в Секретариат лиц, которые до этого работали в других организациях системы Организации Объединенных Наций, им должен обеспечиваться тот же уровень должности или же более высокий уровень. Процедуры найма должны быть одними и теми же для специалистов и сотрудников категории общего

обслуживания. Сотрудники, работающие в миссиях по поддержанию мира должны получать надбавки за тяжелые условия работы. Прежде чем нанимать консультантов следует проверить, не имеется ли в Секретариате сотрудники, которые уже обладают необходимым опытом и квалификацией. Кроме того, набор консультантов следует осуществлять на более широкой географической основе. Саудовская Аравия поддерживает рекомендацию Генерального секретаря о расширении средств, имеющихся в распоряжении Канцелярии Консультанта персонала в Секретариате. Делегирование полномочий должно осуществляться при наличии механизма контроля и хорошо созданной системы обеспечения подотчетности.

70. **Г-н Бухедду** (Алжир) поддерживает заявление Венесуэлы от имени Группы 77 и Китая. Он напоминает, что в своей резолюции 55/258 Генеральная Ассамблея отметила ту медлительность, с которой работает система отправления правосудия. Она приняла к сведению замечания Консультативного комитета относительно того, что соответствующие уставы Административного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала МОТ отличаются друг от друга по двум основным моментам, и просила Генерального секретаря принять необходимые меры для их согласования. Однако в докладе Генерального секретаря ничего не говорится по этому поводу. Кроме того, Ассамблея просила Генерального секретаря установить четко определенную связь между отправлением правосудия и системой обязанностей и обязательств в отношении тех случаев, в которых принимаемые Административным трибуналом решения в силу несовершенства системы управления приводят к определенным потерям для Организации. Она его также просила в срочном порядке принять меры для выполнения тех средств, которые были потеряны Организацией из-за ошибочных или весьма безответственных действий со стороны высокопоставленных сотрудников Организации. На этот счет в докладе также не приводится никакой информации о том, что было сделано для выполнения соответствующих положений этой резолюции.

71. **Председатель** заявляет, что в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи 35/213 и решением, принятым Пятым комитетом на его 13-м заседании, он предоставляет слово Председа-

телю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС).

72. **Г-н Басаран** (Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих) выступает от имени 30 тыс. сотрудников, работающих в 23 учреждениях, программах и фондах системы Организации Объединенных Наций. Он напоминает, что, хотя доклад Генерального секретаря (A/57/293) нацелен на решение вопроса об управлении людскими ресурсами внутри Секретариата, рекомендуемые меры влияют и на сотрудников других организаций системы Организации Объединенных Наций. Федерация с интересом приняла к сведению замечания Председателя Союза персонала в Пятом комитете. Она отметила, что сама придает очень большое значение целому ряду вопросов (система обязанностей и обязательств; транспарентность; равенство; справедливость; оперативность отправления правосудия; безопасность труда; безопасные условия труда; возможность профессионального развития и адаптации; динамизм; способность к прогнозированию; и перспективность) и подчеркнула, что сам персонал может внести полезный вклад в обсуждение реформы и извлечь из этого определенные уроки.

73. Федерация хотела бы по-прежнему активно участвовать в процессе принятия решения и надеется, что партнерские отношения, сложившиеся с другими организациями, усилятся. Необходимо, чтобы между сотрудниками и их работодателями установилась атмосфера взаимопонимания. Работодатели должны обеспечивать конкурентоспособные и справедливые условия труда и гарантировать равенство возможностей. Сотрудники же хотели бы иметь право голоса в том, что касается условий труда.

74. Назначение омбудсмана - это инициатива, которая позволит улучшить отправление правосудия, урегулирование конфликтов и рассмотрение жалоб персонала. Несколько членов Федерации подчиняются положениям Положений и Правил о персонале Организации Объединенных Наций, а еще два члена признали компетенцию Административного трибунала Организации Объединенных Наций, поэтому для Федерации очень важно, чтобы Административный трибунал Организации Объединенных Наций взял на свое вооружение наилучшие виды практики, также как и Административный трибунал МОТ.

75. Федерация благодарит Генерального секретаря за его доклад об укреплении Организации Объединенных Наций, в частности за его предложение относительно набора персонала, продвижения по службе и мобильности. Федерация принимала участие в обсуждении, проведенном КМГС по вопросу о системе вознаграждений и пособий, и ее мнения были должным образом приняты к сведению.

76. При этом Федерация обеспокоена нежеланием сотрудников становиться представителями персонала и заявлениями о нарушении права на создание ассоциаций, а также ухудшением в различных организациях отношений между администрацией и персоналом. Именно поэтому она просит Пятый комитет подтвердить основополагающий характер прав представителей персонала, важность их роли и тот интерес, который представляет для работодателей проведение с ними соответствующего диалога.

77. В то же время Федерация отмечает, что сотрудникам Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций по оказанию помощи беженцам в организации работ, которые трудятся на местах в весьма тяжелых и опасных условиях, отказано в надбавке за риск, в то время как другие сотрудники Организации Объединенных Наций, работающие в сопоставимых или даже более легких условиях, ее получают. Выступая против такой несправедливости, Федерация требует в срочном порядке решить данный вопрос.

78. Внимательно следя за принятием мер по сокращению численности персонала, децентрализации и реформе в различных организациях системы Организации Объединенных Наций и понимая всю сложность данного процесса, Федерация напоминает о необходимости придания человеческому фактору всего того значения, которого он заслуживает. Наконец, Федерация и ее члены сталкиваются с определенными проблемами в плане обеспечения своего существенного участия в процессе проведения консультаций между персоналом и администрацией, поскольку соответствующие расходы почти полностью покрываются за счет добровольных взносов сотрудников. Федерация просит у руководителей секретариатов финансовую помощь и была бы признательна Пятому комитету, если бы он ее в этом поддержал.

79. **Г-жа Салим** (Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами)

ми) благодарит делегации за их поддержку. Она еще раз заявляет, что Генеральный секретарь по-прежнему полон решимости расширять набор сотрудников из непредставленных или недопредставленных стран. Этот вопрос, а также другие аспекты, касающиеся управления людскими ресурсами, будут изучены вместе с делегациями в ходе проведения неофициальных консультаций. На этих консультациях она подробно ответит на все вопросы государств-членов, в частности на вопрос Марокко относительно доходят до сведения постоянных представителей после окончания срока представления кандидатур. В этой связи она уточняет, что данная проблема не возникает в том, что касается использования системы передачи информации о вакантных должностях в режиме "он-лайн" и что через систему "Гэлакси" свои кандидатуры подали уже граждане 171 государства-члена.

80. **Г-н Тан** (Управление служб внутреннего надзора), касаясь вопроса Сирии о публикации исправления, говорит, что он ответит на него на неофициальных консультациях.

81. **Председатель** говорит, что, если нет возражений, он будет считать, что Комитет завершил проведение общих прений по пункту 118 повестки дня.

82. *Это решение принимается.*

**Пункт 113 повестки дня: Планирование по программам (продолжение)** (A/57/6, prog.1 (и Согг.1), 2, 3, 5, 7-19 и 24-26, A/57/16, A/57/62, A/57/68; A/C.5/57/12, A/C.5/57/17, A/C.5/57/19 и A/C.5/57/20)

83. **Г-н Кристиансен** (Дания), выступая от имени Европейского союза, говорит, что он выражает также мнение ассоциированных стран Центральной и Восточной Европы (Болгарии, Венгрии, Латвии, Литвы, Польши, Румынии, Словакии, Словении, Чешской Республики и Эстонии) и ассоциированных стран (Кипра, Мальты, Турции), а также стран-членов Европейского экономического пространства (Исландии, Лихтенштейна и Норвегии). Напоминая о важности среднесрочного плана как средства разработки программ, он отмечает, что следует внимательно изучить предложение Генерального секретаря о внесении изменений в график представления и сроки.

84. Европейский союз поддерживает изменения, которые предлагается внести в среднесрочный план на период 2002-2005 гг. Эти изменения, которые представлены в докладе КПК, направлены на обновление плана с учетом важных указаний руководящих органов, в частности Декларации тысячелетия. Г-н Кристиансен надеется, что дух сотрудничества, который позволил членам КПК договориться в отношении практически всех предложенных изменений позволит также Комитету утвердить еще нерассмотренные вопросы. Европейский союз с особым вниманием изучит документы по новым или пересмотренным подпрограммам, касающимся финансирования развития и устойчивого развития Африки.

85. Европейский союз поддерживает рекомендации, нацеленные на использование результатов оценки, проведенной КПК на основе доклада Управления служб внутреннего надзора (A/57/68). Он одобряет предложение Управления о ежегодном проведении углубленной оценки и подготовке перекрестной тематической оценки в одной из приоритетных областей деятельности Организации. Он поддерживает также идею о том, что необходимо оказывать более широкую помощь департаментам и управлениям в проведении самооценок.

86. Европейский союз полагает, что количественные данные, содержащиеся в докладе Управления об исполнении программ в двухгодичном периоде 2000-2001 гг. (A/57/62), помогут Секретариату провести оценку результатов деятельности руководителей программ. Он поддерживает рекомендации, вынесенные КПК на этот счет. Вследствие принятия ориентированного на конечные результаты метода составления бюджета в основе подготовки доклада об исполнении программ в текущем периоде будет лежать скорее качественная, чем количественная оценка. Таким образом будет легче разобраться в том, какие результаты были получены по сравнению с поставленными задачами, и определить, объясняются ли низкие темпы исполнения ошибками, допускаемыми руководителями программ, или же они являются оправданными по той причине, что тот или иной вид деятельности не является первоочередным или же ведет к дублированию в работе.

87. Учитывая ответственность руководителей программ за осуществление контроля за исполнением программ, Европейский союз полагает, что они должны получить необходимую здесь профессио-

нальную подготовку. Он отмечает, что расширение Комплексной системы контроля позволяет ежедневно отслеживать информацию, необходимую для составления докладов о контроле и оценке. Наконец, он надеется, что Секретариат выполнит рекомендацию КПК о том, что выполнение функций контроля должно являться одним из критериев оценки профессиональной деятельности руководителей программ.

88. **Г-н Атсаванпранее** (Таиланд) представляет статистические данные, подчеркивающие ту роль, которую играет Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО) в регионе, который является не только густонаселенным, но и бедным. На пятьдесят восьмой сессии в мае 2002 года ЭСКАТО решила изменить свою структуру и повысить эффективность своей деятельности, нацелив ее на три основные области - снижение уровня бедности, регулирование процесса глобализации и борьбу с новыми социальными проблемами, что соответствует положениям Декларации тысячелетия. Соответственно, Комиссия решила также внести изменения и в свои семь подпрограмм. Утвержденный ею проект пересмотренного среднесрочного плана был представлен КПК, который рассмотрел его на своей сорок второй сессии. Делегация Таиланда отметила, что некоторые из изменений, которые были рекомендованы КПК в его докладе, выходят за пределы мандата ЭСКАТО. Поэтому она предлагает в ходе неофициальных консультаций представить на рассмотрение делегаций несколько поправок, предусматривающих сближение текста, содержащегося в докладе КПК, с тем текстом, который был принят ЭСКАТО на ее пятьдесят восьмой сессии.

89. **Г-н Эль-Гаммал** (Египет) говорит, что его делегация в целом поддерживает рекомендации КПК, однако она имеет определенные оговорки в отношении содержащихся в докладе формулировок, которые во многом противоречат процедурам, принятым КПК на его тридцать восьмой и сорок первой сессиях. Г-н Эль-Гаммал приводит тому несколько примеров, взятых из пунктов 204, 233 и 240-249. Учитывая нехватку средств, делегация Египта предлагает не выпускать пересмотренный вариант доклада, а включить соответствующие замечания в проект резолюции Комитета.

90. **Г-жа Буэрго** (Куба) говорит, что ее делегация присоединяется к рекомендациям КПК, доклад ко-

торого значительно облегчит работу Комитета. Она отмечает, что пересмотр некоторых программ еще не закончен и что Секретариат должен, в частности, представить свои предложения с учетом выводов Конференции по финансированию развития и Всемирной встречи на высшем уровне по устойчивому развитию. Она с интересом ожидает выводы других главных комитетов, в которые КПК решил направить свои рекомендации, а также выводы работы Комитета по конференциям по изучению углубленной оценки, подготовленной Отделом по делам Генеральной Ассамблеи и Экономического и Социального Совета. Наконец, делегация Кубы поддерживает замечания представителя Египта, к рассмотрению которых она еще вернется в ходе проведения неофициальных консультаций.

91. **Г-жа Эббесен** (Соединенные Штаты Америки) поддерживает выводы и рекомендации КПК. Она одобряет предложение о том, чтобы Пятый комитет, прежде чем рассматривать документ A/C.5/57/19 дождался, пока Второй комитет не рассмотрит доклад о результатах Международной конференции по финансированию развития, а Генеральная Ассамблея не примет решения о порядке проведения международного обзора деятельности по осуществлению решений конференций.

92. **Г-н Келапиле** (Ботсвана) отмечает, что отзывы делегация о докладе КПК свидетельствуют о самом настоящем восторге доверия к этому органу. Отмеченные делегацией Египта ошибки при представлении, которые объяснялись отсутствием времени, должны быть исправлены. Что же касается части, посвященной докладу Объединенной инспекционной группы о функции по проведению расследований, в частности, пункта 358 о подготовке кадров, участвующих в деятельности по расследованию, то г-н Келапиле полагает, что данный вопрос должен быть внимательно изучен Генеральной Ассамблеей. Наконец, он указывает, что в целом его делегация одобряет доклад КПК.

93. **Г-н Отман** (Объединенная инспекционная группа) указывает, что расследования, проводимые в системе Организации Объединенных Наций, касаются не только случаев мошенничества и коррупции, но и всех случаев недостойного поведения, которые перечислены в приложении IV доклада Объединенной инспекционной группы.

94. Он подчеркивает, что за исключением таких организаций, как Международное агентство по атомной энергии (МАГАТЭ) и Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ), ответственность за проведение расследований никогда не возлагалась на какой-либо один внутренний орган и что не всегда задачи между соответствующими подразделениями распределялись четким образом.

95. Что касается участия сотрудников в проведении расследований, то, по мнению Объединенной инспекционной группы, поскольку речь идет о реальности, необходимо попытаться свести к минимуму риски, вытекающие из применения такой практики, и г-н Отман приводит несколько примеров. Инспекторы пришли к выводу о том, что необходимо ознакомить заинтересованных лиц с едиными правилами, касающимися проведения расследований, которые были приняты в марте 2002 года на третьей Конференции инспекторов организаций системы Организации Объединенных Наций и многосторонних финансовых учреждений.

96. **Г-н Фарид** (Саудовская Аравия) подчеркивает, что участие руководителей в проведении расследований противоречит всем принципам здорового управления. Проведение расследований должно поручаться специально подготовленным для этого инспекторам, которые имеются в Организации, а функции тех и других должны быть полностью разделены. Делегация Саудовской Аравии в связи с этим планирует представить соответствующий текст Комитету.

97. **Г-н Мазэт** (Председатель Комитета по программе и координации), отвечая на вопрос представителя Египта, напоминает, что только КПК может принимать решения о внесении изменений в принятые им положения, касающиеся его процедур и методов работы, или же решать приостановить их действие. Пятый комитет не может за него принимать такого решения. Наконец, КПК принял свой доклад на основе консенсуса.

98. **Г-н Тутунчан** (Исламская Республика Иран) полагает, что успешная работа Комитета свидетельствует о полезности этого органа. Его делегация одобряет в целом представленный им доклад.

99. **Г-н Эль-Гаммал** (Египет) уточняет, что он просто хотел обратить внимание на противоречие между содержанием пункта 361 доклада КПК и практикой его работы.

100. **Председатель** говорит, что, если нет возражений, он будет считать, что Комитет завершил общие прения по пункту 113 повестки дня.

101. *Это решение принимается.*

#### **Организация работы**

102. **Председатель** уточняет, что на время Рамадана заседания во второй половине дня будут проходить не с 14 ч. 30 м. до 17 ч. 30 м., как об этом ранее было сообщено, а с 15 ч. 00 м. до 17 ч. 30 м.

*Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.*