



Генеральная Ассамблея

Пятьдесят девятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
10 February 2005
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 16-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в четверг, 28 октября 2004 года, в 15 ч. 00 м.

Председатель: г-н Макай (Новая Зеландия)

Председатель Консультативного комитета по

административным и бюджетным вопросам: г-н Кузнецов

Содержание

Пункт 117 повестки дня: Пенсионная система Организации Объединенных Наций

Пункт 114 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*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), и вносится в экземпляр отчета.

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

04-57673 (R)

0457673

Заседание открывается в 15 ч. 05 м.

**Пункт 117 повестки дня: Пенсионная система
Организации Объединенных Наций**
(A/59/9/ и Add.1, A/C.5/59/11 и A/59/447)

1. **Г-н Буска** (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), внося на рассмотрение доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/59/9 и Add.1), говорит, что в этом докладе содержится информация о деятельности Фонда во всем мире, в который в настоящее время входят 20 организаций-членов. В 2003 году выявились разногласия между Фондом и Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) по вопросу о внутренних ревизиях Пенсионного фонда. Благодаря мерам, принятым Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) и Генеральной Ассамблеей, в настоящее время ревизионная деятельность осуществляется эффективно и на основе более ответственного подхода при более полном взаимопонимании сторон. Кроме того, Правление утвердило положения о внутренней ревизии, исключительно важный инструмент для управления деятельностью Фонда. Правление сделало оговорки по поводу предлагаемого учреждения ревизионного комитета и заявило о том, что, по его мнению, до принятия решения по этому вопросу следует четко оценить финансовые последствия реализации этого предложения. В этих целях Секретарю/главному административному сотруднику Фонда было предложено подготовить документ по существу этого вопроса для представления на рассмотрение Постоянному комитету в 2005 году.

2. Актуарная оценка активов на 31 декабря 2003 года подтвердила, что финансовое положение Фонда является прочным и стабильным и что, несмотря на отрицательные последствия снижения курса доллара США к основным валютам и применение метода оценки стоимости активов, основанного на использовании скользящего среднего рыночного показателя за пятилетний период, на счетах Фонда образовалось положительное сальдо в размере 1,14 процента зачитываемого для пенсии вознаграждения. В соответствии с рекомендацией Комитета актуариев, вынесенной в 2003 году, эта оценка была сделана с определенным запасом для учета табличных показателей смертности сотрудни-

ков категории специалистов и ряда других незначительных изменений. Кроме того, при проведении оценки в ряде случаев использовались долгосрочные актуарные предположения, сильно заниженные по сравнению с фактическими данными за прошлые периоды.

3. За последние 20 лет финансовое положение Фонда существенно улучшилось, и его капитализация является достаточной при нынешней структуре пособий. Вместе с тем, поскольку результаты актуарной оценки зависят от изменений конъюнктуры на инвестиционных рынках и от колебаний курсов валют, Комитет актуариев рекомендовал проявлять осмотрительность в вопросе об использовании положительного сальдо актуарного баланса.

4. Правление единогласно постановило рекомендовать Генеральной Ассамблее принять две меры, а именно постепенно отказаться от практики уменьшения на 1,5 процента первой корректировки с учетом индекса потребительских цен (ИПЦ) в соответствии с системой пенсионных корректировок Фонда и ввести корректируемый минимальный гарантируемый размер пенсий, составляющий 80 процентов от суммы пенсии, исчисленной в долларах США. Общие актуарные расходы в связи с этими мерами составляют примерно 0,15 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения, в результате чего остаток положительного сальдо актуарного баланса составит примерно 1 процент, который будет являться резервом на случай колебаний актуарного баланса и объема финансовых средств в будущем.

5. Правление тщательно рассмотрело возможность «покупки» дополнительного срока участия в Фонде и единогласно постановило поддержать соответствующие положения в целях повышения мобильности и содействия набору кадров. Правление просило Секретаря/главного административного сотрудника в консультации с Комитетом актуариев проработать технические вопросы, касающиеся осуществления этих мер, и представить доклад Постоянному комитету в 2005 году.

6. Что касается предстоящего обзора Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) методологии определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, то Правление предложило разработать график совместной работы на период 2004–2006 годов, а также рекомендовало учредить официальную совместную рабочую группу

КМГС и Правления Пенсионного фонда и контактную группу Правления. Комиссия одобрила круг ведения рабочей группы и документ о механизмах сотрудничества.

7. Что касается финансовых и административных вопросов, то Правление утвердило на двухгодичный период 2004–2005 годов дополнительные ассигнования в размере 5,3 млн. долл. США, которые предназначаются главным образом для покрытия расходов, связанных с договором об аренде новых служебных помещений Фонда сроком на 16 лет. Правление также приветствовало инициативу Секретаря/главного административного сотрудника о разработке свода финансовых и бюджетных правил конкретно для Фонда и принятые Секретарем/главным административным сотрудником обязательства представить хартию по вопросам управления, которая характеризовала бы Фонд как организацию, нацеленную на оказание услуг и уделяющую особое внимание вопросам качества обслуживания, предоставления беспрепятственного доступа к информации, быстрого и надежного обслуживания клиентов и обеспечения полной транспарентности.

8. В результате принятия резолюции 57/286 Генеральной Ассамблеи была учреждена рабочая группа для проведения обзора численного и членского состава Правления. Тем не менее, рассмотрев доклад Рабочей группы, Правление предложило ей продолжить рассмотрение связанных с этим вопросов и сформулировало дополнительные руководящие принципы (A/59/9, пункт 204), чтобы облегчить ей выполнение своей задачи.

9. И наконец, Правление одобрило, при условии согласия Генеральной Ассамблеи, пересмотренное соглашение с Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ) о передаче пенсионных прав и аналогичное новое соглашение с Всемирной торговой организацией (ВТО). Правление также поручило Секретарю/главному административному сотруднику доработать и представить Генеральной Ассамблее проекты соглашений с Всемирным почтовым союзом (ВПС), взаимодействующими организациями и Подготовительной комиссией Организации по Договору о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний при условии, что их основные положения будут соответствовать основным положениям уже заключенных соглашений. Заключение новых соглашений о передаче пенсионных прав с правительствами и организа-

циями в конечном счете будет способствовать обеспечению мобильности и набору персонала.

10. **Г-жа Бертини** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления), внося на рассмотрение доклад Генерального секретаря об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/59/11), говорит, что, несмотря на сильную неустойчивость рынков, за рассматриваемый двухгодичный период рыночная стоимость активов Фонда по состоянию на 27 октября увеличилась до 27,2 млрд. долл. США. После корректировки с учетом индекса потребительских цен Соединенных Штатов общая норма прибыли в пересчете на год составила 8,7 процента. При этом совокупная общая норма прибыли за 44-летний период, за который имеются данные, в пересчете на год составила 8,6 процента, что соответствует реальной годовой норме прибыли в размере 4,1 процента после корректировки с учетом индекса потребительских цен Соединенных Штатов. Норма прибыли от инвестиций за последние 5, 10, 15, 20 и 25 лет неизменно превышала установленный для Фонда целевой показатель реальной нормы прибыли в размере 3,5 процента.

11. В истекший двухгодичный период самая высокая прибыльность была достигнута от вложений в облигации, которая составила 21,9 процента. Хорошую прибыль дали вложения в недвижимость и краткосрочные инвестиции, которая соответственно составила 15,9 и 9,6 процента. Вместе с тем эффективность вложений в акции невозможно оценить однозначно: если акции компаний на рынках за пределами Соединенных Штатов принесли 10,7 процента, акции американских компаний были единственным классом инвестиций с отрицательным показателем нормы прибыли (–0,8 процента).

12. Фонд занимает уникальное место среди других крупных пенсионных фондов в силу его ориентации на глобальную инвестиционную деятельность и диверсификацию активов. За рассматриваемый двухгодичный период процентная доля акций в его портфеле по состоянию на 31 марта 2004 года увеличилась до 59,7 процента, тогда как процентная доля облигаций составила 28,9 процента, доля недвижимости увеличилась до 6,3 процента, а доля краткосрочных инвестиций сократилась до 5,1 процента. В связи с начавшимся повышением курса евро к доллару США процентная доля инве

стиций в долларах США сократилась с 56,6 до 48,9 процента, а доля инвестиций в основных европейских валютах увеличилась с 27,8 процента до 35,3 процента. Если говорить о географической диверсификации, то доля средств Фонда, инвестированных в Северной Америке, снизилась до 43,3 процента, а доли инвестиций в Европе и Азиатско-Тихоокеанском регионе возросли.

13. Фонд продолжал уделять внимание инвестициям, связанным с развитием, в связи с чем по состоянию на 31 марта 2004 года объем прямых и непрямых инвестиций в развивающихся странах в стоимостном выражении составил 1,7 млрд. долл. США, что примерно на 55 процентов больше показателя на 31 марта 2002 года. Общая рыночная стоимость связанных с развитием инвестиций по состоянию на 31 марта 2004 года составляла приблизительно 2,2 млрд. долл. США или примерно 8,3 процента общей рыночной стоимости активов Фонда.

14. Департамент по вопросам управления в самом тесном сотрудничестве с Отделом закупок недавно продал недвижимость в Нью-Йорке, приобретенную Фондом в 2002 году. Прибыль от продажи составила примерно 30,6 млн. долл. США, а годовая норма прибыли — около 10,7 процента. Все заключенные Службой управления инвестициями контракты были проверены на предмет соответствия требованиям Организации Объединенных Наций, а все будущие контракты будут согласовываться с Управлением по правовым вопросам. Служба управления инвестициями проводит ряд реформ, включая реорганизацию механизма хранения активов. В целях повышения результативности и финансовой эффективности этого механизма вместо региональных компаний по оказанию попечительских услуг предполагается заключить соглашение с одной компанией, которая будет оказывать такие услуги для всего Фонда в глобальном масштабе. Служба управления инвестициями уже не располагает достаточными ресурсами для того, чтобы эффективно управлять увеличивающимся объемом ресурсов Фонда, и в этой связи были приняты меры, направленные на укрепление ее потенциала. В частности, был заключен контракт с консультационной компанией на оказание помощи в разработке надлежащих мер на основе рекомендаций по итогам ревизий, а также контракт с другой фирмой на проведение всестороннего обзора инвестиционной дея-

тельности. Кроме того, стандарты, применяемые Службой, теперь приведены в соответствие с общепринятыми стандартами, а все ее сотрудники — соблюдают этические нормы, принятые Институтом дипломированных финансовых аналитиков. Правление Пенсионного фонда также разработало и одобрило положения о внутренней ревизии, призванные институционализировать функцию внутренней ревизии Фонда, подтвердить основополагающие принципы ревизионной деятельности и определить надлежащие условия и процедуры, способствующие эффективному и результативному проведению внутренних ревизий.

15. И наконец, оратор напоминает, что Генеральный секретарь призвал добиваться того, чтобы Организация Объединенных Наций служила образцом ответственной организации в том, что касается ее административной и инвестиционной деятельности, и что для этого необходимо разработать более формальную инвестиционную политику Фонда, чтобы он мог руководствоваться рациональной инвестиционной стратегией, основанной на принципах «Глобального договора» и в полной мере учитывающей передовой опыт в области фидуциарной ответственности.

16. **Г-н Саха** (заместитель Председателя Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение соответствующий доклад ККАБВ (A/59/447), говорит, что доклад Правления только выиграл бы, если бы в приложениях к нему были приведены определенные сведения и статистические данные. Что касается актуарных вопросов (пункты 3 и 4), то Консультативный комитет согласен с Комитетом актуариев относительно того, что следует сохранить нынешнюю ставку взноса в размере 23,7 процента. Вопросы инвестиционной деятельности освещаются в пунктах 5–9 доклада. Консультативный комитет подчеркнул, что в соответствии с политикой, неоднократно поддержанной Комитетом, Правлением Пенсионного фонда и Генеральной Ассамблеей, все инвестиции Фонда должны отвечать критериям надежности, прибыльности, ликвидности и конвертируемости.

17. Консультативный комитет направил Генеральному секретарю письмо, в котором он информировал его о своей согласии с его планами в отношении назначения или повторного назначения членов Комитета по инвестициям и призвал его назначить

на эти должности лиц, представляющих различные регионы мира и обладающих богатым опытом работы в области инвестирования различных видов активов, входящих в инвестиционный портфель Фонда.

18. В части V доклада содержатся комментарии и замечания Консультативного комитета по финансовым ведомостям Фонда и докладу Комиссии ревизоров. В ней, в частности, подчеркивается необходимость полного и своевременного выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров, одобренных Генеральной Ассамблеей. Что касается предлагаемого учреждения ревизионного комитета, то Консультативный комитет счел, что, если Правление Пенсионного фонда будет рекомендовать учредить такой комитет, то в его состав должны войти члены, обладающие соответствующим опытом работы в области внутренней ревизии в других подразделениях Организации Объединенных Наций и других пенсионных фондах.

19. В части VI своего доклада Консультативный комитет констатирует и комментирует свое согласие с рядом предложений и рекомендаций Правления Пенсионного фонда по техническим вопросам, касающимся пенсионных положений. В части VII Консультативный комитет выражает свое согласие с рекомендацией Правления Пенсионного фонда о выделении дополнительных ассигнований для покрытия административных расходов на двухгодичный период 2004–2005 годов. Вместе с тем Консультативный комитет отмечает тенденцию к росту административных расходов Фонда и заявляет, что он намерен вернуться к этому вопросу в контексте рассмотрения предлагаемого бюджета административных расходов Фонда на двухгодичный период 2006–2007 годов. Часть VIII доклада посвящена ряду прочих вопросов, включая пересмотренное и предлагаемое новое соглашение о передаче пенсионных прав, утверждение приема Межпарламентского союза в члены Фонда и вопрос о численном и членском составе Постоянного комитета.

20. **Г-н Рипаш** (Соединенные Штаты Америки) с большим удовлетворением отмечает, что в первом квартале 2004 года рыночная стоимость активов Фонда достигла рекордного уровня 27,1 млрд. долл. США и что годовая прибыль за год, заканчивающийся 30 марта 2004 года, превысила установленный контрольный показатель. Кроме того, Секретариат начал решать проблемы, которые затрудняли

работу Службы управления инвестициями, и в этой связи необходимо в срочном порядке учесть выводы и рекомендации Комиссии ревизоров и УСВН, с тем чтобы все заинтересованные стороны в Пенсионном фонде больше доверяли тем, кто управляет его инвестициями.

21. Хотя актуарная оценка Фонда свидетельствует о положительном сальдо, его объем сократился. Поэтому в настоящее время было бы нецелесообразно рассматривать вопрос о повышении пособий или любые другие предложения, которые приведут к истощению ресурсов Фонда. Его делегация поддерживает мнение Комитета актуариев о том, что было бы целесообразно сохранить большую часть резервного капитала для обеспечения долгосрочного успеха Фонда, и в этой связи напоминает о том, что в своей резолюции 53/210 Генеральная Ассамблея четко указала, что не следует предпринимать попыток изменить какие-либо параметры Фонда, если только и пока не выявится тенденция сохранения положительного сальдо. Рекомендация, содержащаяся в пункте 182 доклада Комиссии и касающаяся изменения системы пенсионных коррективов, является необоснованной, поскольку Пенсионный фонд не должен и не может обеспечивать защиту от девальвации валют и других рисков тем, кто принял решение отказаться от расчета пенсии в долларах США.

22. Что касается положений о пособиях, с учетом последней актуарной оценки Правление решило рекомендовать лишь частично отказаться от уменьшения первого корректива в связи с изменением ИПЦ. Хотя данная рекомендация приведет к сокращению положительного сальдо актуарного баланса и полностью согласуется с решением Генеральной Ассамблеи, содержащимся в ее резолюции 57/286, тем не менее его делегация поддерживает ее в качестве благоразумной меры, свидетельствующей о добросовестности сторон.

23. Его делегация приветствует новый дух профессионализма и сотрудничества, который характеризует взаимоотношения между Фондом и новой группой из УСВН, что способствовало подготовке и утверждению положений о внутренней ревизии. Для Фонда будет также полезной запланированная УСВН оценка риска. Его делегация поддерживает позицию Правления Пенсионного фонда в отношении рекомендаций Комиссии ревизоров. В частности, создание ревизионного комитета окажется

важной позитивной мерой, направленной на обеспечение благого управления, и поэтому потребуются более конкретная информация о его составе и функционировании. Его делегация поддерживает мнения ККАБВ о том, что в состав ревизионного комитета должны войти лица, обладающие необходимой квалификацией.

24. Наконец, численный и членский состав Правления следует рассматривать не исходя из желания увеличить число членов или заместителей, а на основе более широких принципов эффективности и благого управления. Следует также сохранить трехстороннюю структуру Правления.

25. **Г-н Винс** (Уругвай), ссылаясь, в частности, на двухвалютный элемент системы пенсионных корректировов после начислений пенсий, говорит, что пенсионеры из некоторых стран, особенно из стран Латинской Америки, терпят значительные убытки в результате резкого обесценения местной валюты, поскольку нынешняя система не предусматривает корректировку ее размера с учетом инфляции. После внесения на протяжении многих лет взносов в долларах США некоторые пенсионеры получают пенсии в размере лишь 150 долл. США и сталкиваются с серьезными финансовыми трудностями. В связи с этим его делегация поддерживает содержащуюся в пункте 182 рекомендацию, которая позволит в некоторой степени устранить серьезные диспропорции существующей пенсионной системы.

26. **Г-н Хакетт** (Барбадос) соглашается с тем, что эффективность и благое управление должны быть основными критериями при определении численного и членского состава Правления Пенсионного фонда. Необходимо принять меры для официального подтверждения возможности участия пенсионеров в работе Правления наряду с уже представленными тремя сторонами. В этой связи он выражает сожаление в связи с тем, что Генеральная Ассамблея не утвердила рекомендацию Правления о расширении его членского состава. Он надеется, что, когда этот вопрос будет рассматриваться вновь, должное внимание будет уделено произошедшему в последнее время увеличению числа пенсионеров.

27. **Г-н Таль** (Иордания) выражает сожаление по поводу того, что находящиеся на рассмотрении доклады были представлены лишь накануне и что правило шести недель, касающееся своевременного выпуска документации, не было выполнено. Учи-

тывая важность этого вопроса, делегациям следовало бы предоставить больше времени для изучения докладов и проведения консультаций со своими столицами. Несвоевременный выпуск документации может негативно сказаться на качестве обсуждений и принятой в конечном счете резолюции. Комитету следует дополнительно рассмотреть данный вопрос в контексте усилий, направленных на активизацию работы Генеральной Ассамблеи.

28. **Г-жа Тейлор Робертс** (Ямайка) с удовлетворением отмечает, что в течение прошедшего двухгодичного периода прямые и непрямые инвестиции в развивающихся странах возросли более чем на 600 млн. долл. США. Вместе с тем не все возможности еще исчерпаны. Хотя ее делегация осознает необходимость обеспечения надежности инвестиций, она хотела бы призвать придерживаться более инициативного подхода к выявлению возможностей инвестирования в развивающихся странах.

28. **Г-жа Удо** (Нигерия) говорит, что она разделяет обеспокоенность представителя Иордании в отношении несвоевременного выпуска документации. У нее не было достаточного времени для проведения консультаций со своей столицей, и поэтому она не может сделать подробного заявления по этому вопросу. Вместе с тем она хотела бы подчеркнуть, что, хотя увеличение прямых и непрямых инвестиций в развивающихся странах вызывает удовлетворение, такие инвестиции составляют лишь незначительную часть от общего объема. Она не может понять, почему в этой области не достигнут большой прогресс с учетом того, что в Африке имеется много стран, включая Нигерию, в которых можно осуществлять инвестиции.

30. **Г-н Буска** (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что последствия выполнения рекомендации Правления относительно введения корректируемого минимального гарантированного размера пенсионных пособий, выплачиваемых в соответствии с двухвалютной системой пенсионных корректировов, будут весьма ограниченными. Цель этой меры заключается в том, чтобы привлечь во внимание резкое обесценение стоимости местных валют к доллару США. Данная рекомендация получила поддержку Комитета актуариев. Что касается вопроса, поднятого представителем Барбадоса, то принимаются меры для обеспе-

чения эффективного представительства пенсионеров в Правлении.

31. **Председатель** говорит, что ему известно о трудностях, с которыми сталкиваются делегации в результате несвоевременного выпуска документации. Он продолжает поддерживать контакты с Секретариатом для решения данной проблемы и позже сообщит Комитету о мерах, которые могут быть приняты для улучшения сложившегося положения.

Пункт 114 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение) (A/59/65 и Add.1, A/59/152, A/59/211, A/59/213 и Add.1, A/59/217, A/59/222, A/59/253, A/59/263 и Add.1–2, A/59/264, A/59/291, A/59/299, A/59/357, A/59/388 и A/59/446; A/C.5/59/4)

32. **Председатель** информирует Комитет о том, что в Кабуле из автомобиля Организации Объединенных Наций были похищены три международных сотрудника. От имени Комитета он выражает сочувствие по поводу случившегося и солидарность с сотрудниками и их семьями.

33. **Г-н Таль** (Иордания) говорит, что его делегация придает огромное значение данному вопросу. Вместе с тем в связи с выпуском соответствующих докладов с опозданием ей придется ограничиться несколькими предварительными замечаниями. Что касается усилий, направленных на обеспечение более справедливого географического представительства в Секретариате, то он подчеркивает, что кадровый состав по-прежнему не отражает международный характер Организации. В целях решения этой проблемы Секретариат должен выполнять положения статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций и соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи. Кроме того, необходимо увеличить число должностей, подлежащих географическому распределению. Он с обеспокоенностью отмечает, что в период 2000–2004 годов фактически произошло сокращение доли сотрудников из развивающихся стран на должностях класса Д-1 и Д-2 и на должностях помощника Генерального секретаря и выше, сопровождавшееся значительным увеличением числа сотрудников из чрезмерно представленных стран. Секретариат должен проанализировать причины таких вызывающих сожаление тенденций и принять меры с целью их изменения. Вполне очевидно, что система желательных квот не действует и ее необходимо пересмотреть.

34. С учетом высоких показателей доли вакантных должностей в некоторых департаментах Секретариату следует добиться дальнейшего сокращения времени, необходимого для заполнения вакансий, составляющего в настоящее время 174 дня, в том числе путем сокращения времени, расходуемого на оценку данных о кандидатах. Вместе с тем его делегация не может одобрить предложение Генерального секретаря о сокращении числа дней для подачи заявлений с 60 до 45 дней, что окажет негативное воздействие на кандидатов из развивающихся стран.

35. Хотя его делегация поддерживает усилия Секретариата, направленные на упрощение и унификацию системы контрактов, необходимо обеспечить, чтобы не были нарушены права сотрудников, включая их права на развитие карьеры и пенсионные пособия. Он с обеспокоенностью отмечает, что в соответствии с предложенной системой действие непрерывных контрактов может быть прекращено, если это отвечает интересам Организации; это не согласуется с заявлением Секретариата о том, что он стремится обеспечить всем сотрудникам гарантированную занятость.

36. Хотя его делегация приветствует представленную новую информацию по вопросу о предлагаемом переводе сотрудников полевых миссий, принятых на службу в соответствии с правилами о персонале серии 300, на контракты, предусмотренные в правилах о персонале серии 100, который Комитет рассматривал в мае, у нее по-прежнему имеются оговорки в отношении финансовых последствий этого предложения и его потенциальных негативных последствий для конкурсного характера процесса набора. Улучшение стратегического планирования в Управлении людских ресурсов исключит необходимость последующих массовых преобразований. Что касается более общего вопроса о системе контрактов для сотрудников полевых миссий, то его делегация положительно оценивает второй вариант, предложенный в соответствующем докладе ККАБВ (A/59/446).

37. **Г-н Чжан** Ишань (Китай) выражает поддержку в связи с реформой системы управления людскими ресурсами и приветствует достигнутый к настоящему моменту прогресс, включая внедрение новой системы отбора сотрудников, рационализацию правил и процедур, касающихся людских ресурсов, осуществление программы регулируемых

назначений для младших сотрудников категории специалистов и расширенное использование новой системы служебной аттестации (ССА). Несмотря на эти успехи, общее воздействие реформы по-прежнему не оправдывает ожиданий, и возникли новые проблемы, которые необходимо решить. В связи с этим он выражает надежду на то, что Секретариат активизирует свои усилия в целях выполнения соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи и примет дополнительные меры, с тем чтобы вывести реформу системы управления людскими ресурсами на новый уровень.

38. Хотя вызывает удовлетворение то, что Управление людских ресурсов внесло соответствующие улучшения в планы действий, касающиеся людских ресурсов, с целью обеспечения справедливого географического представительства государств-членов в Секретариате, многие развивающиеся страны по-прежнему недопредставлены, и наблюдается постоянное сокращение числа их граждан на должностях высокого и директивного уровней. Проблема является особо острой в случае с Китаем, который в некоторых департаментах не представлен вообще, а в других — его граждане занимают должности низкого уровня. В этой связи его делегация хотела бы вновь обратиться с призывом в полной мере осуществлять соответствующие положения резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи.

39. Оптимизация возрастного состава персонала Секретариата должна быть приоритетной задачей Управления людских ресурсов, которому следует представить Ассамблее на ее следующей сессии конкретные планы достижения этой цели. Осознавая карьерные устремления сотрудников категории общего обслуживания, его делегация с обеспокоенностью отмечает, что было набрано лишь около 25 процентов кандидатов, успешно сдавших в 2003 году национальные конкурсные экзамены. Дальнейшее сокращение и без того ограниченного числа должностей младших сотрудников категории специалистов может привести к утрате этих молодых талантливых специалистов.

40. Система контрактов должна быть гибкой, сбалансированной и ориентированной на выполнение конкретных задач. Его делегация поддерживает постепенное ограничение числа постоянных контрактов, увеличение числа срочных контрактов и более жесткие условия для непрерывных контрактов. Предложение Генерального секретаря, предусмат-

ривающее предоставление непрерывных контрактов сотрудникам после пяти лет непрерывной работы по срочным контрактам и проведение по их истечении одноразовой аттестации является слишком щедрым. Фактически предлагаемый новый вид контракта и существующий постоянный контракт мало чем отличаются друг от друга. Секретариату следует вновь рассмотреть этот вопрос в тесном сотрудничестве с КМГС.

41. Происходящее в последнее время увеличение объема миротворческой деятельности сопровождается соответствующим повышением спроса на гражданский персонал. В настоящее время показатели доли вакансий являются высокими, а сроки оформления — длительными. Кроме того, процесс набора персонала не является транспарентным и справедливым, и он не обеспечивает достижение цели справедливого географического распределения. В целях решения этих проблем Управлению людских ресурсов следует усилить контроль за набором персонала в Департаменте операций по поддержанию мира, а этому Департаменту следует более широко использовать систему «Гэлакси». Его делегация будет также приветствовать более тесную координацию между Секретариатом и государствами-членами в рамках создания резерва гражданских сотрудников.

42. **Г-н Шобокши** (Саудовская Аравия) говорит, что несвоевременный выпуск документации стал хронической проблемой. К сожалению, доклады, находящиеся на рассмотрении Комитета, не выпускаются достаточно заблаговременно для того, чтобы у делегаций была возможность надлежащим образом рассмотреть их.

43. Приоритетной задачей для Организации является повышение эффективности управления людскими ресурсами. Руководители программ должны иметь четкие описания должностей, и должны быть созданы эффективные системы подотчетности для обеспечения надлежащего осуществления делегированных полномочий. Со своей стороны Управление людских ресурсов должно принять меры для повышения представленности в Секретариате недопредставленных и непредставленных государств-членов. Его делегация поддержала бы резервирование 10 процентов должностей для граждан таких государств. Политика в области набора персонала должна быть основана на принципе справедливого географического распределения, и на долю граждан

развивающихся стран должно приходиться больше должностей высокого и директивного уровней. Его делегация надеется, что число должностей, занимаемых гражданами Саудовской Аравии, будет увеличено в соответствии с долей Саудовской Аравии в бюджете по программам.

44. Он выражает поддержку усилиям Генерального секретаря, направленным на создание международной гражданской службы, состоящей из разносторонних специалистов широкого профиля, способных выполнять сложные задачи. Он приветствует также реформы, проводимые в таких областях, как планирование людских ресурсов, политика и процедуры, назначения, расстановка кадров и продвижение по службе, мобильность, система контрактов и профессиональные качества и непрерывное обучение. Особого одобрения заслуживают программы развития карьеры для руководителей, о которых сообщается в докладе Генерального секретаря о мерах по предотвращению дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка в Организации Объединенных Наций (A/59/211). Сокращение времени, необходимого для заполнения вакансий, в среднем до 174 дней является шагом в правильном направлении. Конечная цель заключается в том, чтобы этот период не превышал 120 дней. В этой связи он призывает Секретариат выполнить рекомендацию Объединенной инспекционной группы (ОИГ) представлять информацию о вакансиях в Экономической и социальной комиссии для Западной Азии Организации Объединенных Наций (ЭСКЗА) на арабском языке.

45. Его делегация с обеспокоенностью отмечает выводы УСВН (A/59/152) о том, что, хотя Управлению людских ресурсов выделены дополнительные ресурсы для контроля за делегированными Департаменту операций по поддержанию мира полномочиями в области набора персонала, Управление осуществляет слабый контроль за набором персонала на местах. Она далее отмечает, что система «Гэлакси» не позволяет осуществлять постоянный контроль за действиями Службы кадрового управления и поддержки в области набора персонала, поскольку она не используется для обработки информации о наборе международных гражданских сотрудников для полевых миссий. Вызывает сожаление, что некоторые должности сотрудников миссий категории полевой службы были преобразованы в должности категории специалистов в нарушение

существующих ограничений на переход в эту категорию. Департаменту операций по поддержанию мира необходимо разработать глобальную кадровую стратегию для полевых миссий. Значительную работу предстоит проделать в таких областях, как планирование людских ресурсов, рационализация процесса набора персонала, рассмотрение заявлений кандидатов для включения в список, расширение источников набора и делегирование полномочий полевым миссиям.

46. Его делегация приветствует предложение о назначении координатора в Управлении людских ресурсов на уровне С-5 для улучшения процесса набора кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов на должности выше уровня С-4, однако хотела бы, чтобы такая процедура была распространена и на должности уровня С-2 и С-3. Предпочтение следует отдавать кандидатам из недопредставленных государств-членов. Меры, о которых сообщил Генеральный секретарь в соответствии с пунктом 51 резолюции 58/270 Генеральной Ассамблеи, являются позитивными. Административные руководители и руководители подразделений должны рассматривать планы использования людских ресурсов и следить за их осуществлением и должны нести ответственность за обеспечение справедливого географического представительства.

47. Необходимо разработать механизм объективного и оперативного рассмотрения большого числа заявлений на должности, получаемых через систему «Гэлакси», с тем чтобы Организация могла в полной мере задействовать способных и талантливых кандидатов. Его делегация призывает Секретариат избегать использования внешних консультантов, когда имеются внутренние альтернативные возможности, и уделять приоритетное внимание конкретным специалистам, на которых имеется большой спрос, в частности специалистам по вопросам поддержания мира или инвестирования.

48. Организация должна не только привлекать наиболее квалифицированных сотрудников, но и сохранять их. Успех реформы в области управления людскими ресурсами следует оценивать именно с этой точки зрения. Необходимо в полной мере использовать информационные технологии для набора, профессиональной подготовки и оценки сотрудников в целях экономии ресурсов и повышения результатов работы. Вместе с тем политика в области

мобильности позволит Организации выполнить возложенные на нее функции.

49. **Г-жа Агинальдо** (Филиппины) говорит, что самым ценным ресурсом Организации является ее персонал и что ввиду множества проблем, с которыми продолжает сталкиваться Организация, она должна проводить конструктивную политику, направленную на повышение эффективности и работоспособности персонала. Ее делегация выражает согласие с Консультативным комитетом в том, что расстановку кадров следует осуществлять с учетом заслуг и оперативно. Она с удовлетворением отмечает, что первостепенное значение придается развитию карьеры, особенно использованию наставников, что будет способствовать укреплению институционального потенциала и развитию конкретных навыков у персонала.

50. Хотя в Организации достигнута более сбалансированная представленность мужчин и женщин, доля женщин из развивающихся стран на должностях высокого уровня увеличивается медленно, и поэтому следует предпринимать более активные усилия в этом направлении. Более значительное внимание должно также уделяться чаяниям и профессиональным устремлениям большого числа женщин, занимающих должности категории общего обслуживания и смежных категорий. Ее делегация поддерживает содержащееся в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263) предложение увеличить процентную долю должностей класса С-2, предназначенных для кандидатов, успешно сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, поскольку это повысит заинтересованность сотрудников в развитии своих навыков. Она также поддерживает предложение сократить срок подачи заявлений на вакантные должности с 60 до 45 дней при условии, что кандидаты, имеющие ограниченный доступ к информационным технологиям, не окажутся в результате этого в особо невыгодном положении.

51. **Г-н Нгуен Динь Хай** (Вьетнам) говорит, что цель реформы системы управления людскими ресурсами, которая проводится уже в течение шести лет, заключается в том, чтобы Организация стала более эффективной, гибкой и ориентированной на достижение результатов, с тем чтобы она лучше служила государствам-членам. Эта реформа представляет собой непрерывный процесс, который

должен привести к созданию всеобъемлющей и справедливой системы набора и расстановки кадров и повышения в должности; более справедливому географическому распределению и сбалансированной представленности мужчин и женщин; обеспечению соответствующих условий и качества службы персонала; а также к созданию транспарентной системы делегирования полномочий; надлежащей системы ответственности и подотчетности; и эффективной системы отправления правосудия.

52. Его делегация разделяет мнения, выраженные Консультативным комитетом (A/59/446) в отношении представления докладов о ходе работы, контроля, подотчетности и ответственности, практики информирования о вакансиях и их заполнения и омоложения персонала. Хотя она приветствует прогресс, достигнутый в деле обеспечения сбалансированной представленности мужчин и женщин, мобильности и географического распределения, необходимо продолжать предпринимать усилия в этом направлении. В докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263) были определены конкретные меры, которые должны быть приняты во всех сферах управления людскими ресурсами. Его делегация выражает надежду на то, что такая деятельность будет осуществляться на основе рекомендаций УСВН и Консультативного комитета и что она принесет конкретные результаты.

53. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что его делегация придает большое значение обеспечению максимальной отдачи от сотрудников Секретариата на основе эффективного, гибкого и учитывающего наилучшую практику в этой сфере управления людскими ресурсами. Важно обеспечить четкое разделение ролей между Секретариатом и Генеральной Ассамблеей при проведении реформы управления людскими ресурсами. К сожалению, наблюдается тенденция превышения Секретариатом своих полномочий в этой связи, когда он посягает на прерогативы государств-членов, истолковывая базовые документы Организации, в том числе Правила и положения о персонале. Такими примерами являются использование контрактов, предусмотренных в Правилах о персонале серий 100 и 300, и учреждение категории старших руководителей, вопрос о которой Ассамблея уже рассматривала на своей пятьдесят седьмой сессии.

54. Предложение перейти в основном к использованию непрерывных контрактов, которые по сути дела являются квазипостоянными контрактами, идет вразрез с тенденциями в национальных гражданских службах и в частном секторе, с которыми Секретариат хочет конкурировать по уровню вознаграждения. Его делегация считает, что современная контрактная система должна обеспечивать максимальную гибкость в плане управления людскими ресурсами, и она сомневается в преимуществах непрерывных контрактов над срочными контрактами. Делегация сомневается также в рациональности сохранения за сотрудниками, находящимися на испытательном сроке и на срочных контрактах, права претендовать на получение постоянных контрактов.

55. Несмотря на просьбы Комитета, высказанные весной 2004 года, Секретариат не представил никаких творческих альтернатив использованию контрактов серии 100 для нужд полевых миссий. Секретариат должен внимательно рассматривать назначения на такие должности с учетом замечаний Консультативного комитета на этот счет. Делегация согласна также с позицией Консультативного комитета, заключающейся в том, что решение по принципиальным аспектам политики мобильности должно приниматься Генеральной Ассамблеей. Нельзя вводить обязательную мобильность для всего персонала, поскольку это будет иметь непредсказуемые финансовые последствия и может негативно сказаться на эффективности работы Организации. Это же касается и распространения мобильности на сотрудников категории общего обслуживания, которые в случае перемещения в другие места службы будут автоматически превращаться в международный персонал, что противоречит самой концепции этой категории сотрудников и характерным для нее условиям вознаграждения и службы. В то же время необходимо более активно стимулировать мобильность старшего должностного состава уровня Д-1 и Д-2, что обеспечит сохранение и распространение институциональной памяти, опыта и знаний Организации.

56. Генеральная Ассамблея должна рассмотреть вопрос об увеличении числа должностей, подлежащих географическому распределению, за счет включения в их число должностей в операциях по поддержанию мира и всех внебюджетных должностей, как это делается в ряде международных орга-

низаций. Со своей стороны, Секретариат должен представить соответствующие данные о последствиях такого расширения базы должностей. Его делегация принципиально не согласна с заключениями УСВН применительно к персоналу текстопроекторных бюро, которые содержатся в его докладе о наличии на местных рынках труда работников профессий, наем на работу по которым на должности категории общего обслуживания производится на международной основе (А/59/388), и не понимает, почему этим докладом не охвачена другая многочисленная группа технического персонала, имеющая международный статус. Делегация считает, что любые стратегии набора персонала и рекламные кампании в странах, где конкретный язык не является государственным и где отсутствуют специализированные учебные заведения для подготовки квалифицированных специалистов, являются нерациональной тратой времени и ресурсов и приводят к дальнейшему снижению качества работы языковых служб. Меры экономии, ведущие к подрыву основополагающих принципов Организации, одним из которых является многоязычие, неприемлемы. Его делегация выступает также против того, чтобы сотрудники, проживающие за тысячи километров от конкретного места службы, принимались на работу на местных условиях. Она просит УСВН обратить особое внимание на эту практику, поскольку она значительно искажает реальную картину наличия квалифицированных специалистов указанного профиля на местном рынке труда.

57. **Г-н Гансук** (Монголия) говорит, что его делегация поддерживает выводы и рекомендации Генерального секретаря, УСВН и Консультативного комитета в отношении реформы системы управления людскими ресурсами.

58. Необходимо предпринять дополнительные согласованные усилия по обеспечению более справедливого географического распределения в Секретариате. Хотя Генеральная Ассамблея приняла несколько резолюций по этому вопросу, ситуация в этой области не улучшилась: 15 государств-членов не представлены вообще и многие другие государства недопредставлены или, как Монголия, представлены ниже медианы их желательной квоты. Секретариат должен при наборе персонала отдавать предпочтение кандидатам из непредставленных или недопредставленных государств-членов.

59. Его делегация с удовлетворением отмечает тот факт, что за последние три года почти удвоилось число стран, принимающих участие в программе национальных конкурсных экзаменов. Однако следует добиваться дальнейшего улучшения положения в этой области, поскольку многие кандидаты, успешно сдавшие экзамены, были просто включены в резервные списки. Она также приветствует предложение расширить наем кандидатов из непредставленных или недопредставленных государственных путем «ускоренного набора» на должности класса С-4 и выше, а также учреждение должности координатора класса С-5 в Управлении людских ресурсов и предложение назначить национальных координаторов.

60. **Г-н Гарсиа** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что, хотя была проделана большая работа по реорганизации системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций, необходимы дополнительные улучшения. Его делегация разделяет выраженное Консультативным комитетом мнение о том, что отношения между персоналом и руководством ухудшились из-за разногласий по вопросу о реформе системы управления людскими ресурсами. Обе стороны должны приложить согласованные усилия для совместного достижения общих целей. В интересах инициативного управления людскими ресурсами руководители должны принимать участие в планировании и осуществлении их планов действий в области людских ресурсов и интересоваться этими вопросами в целях точного определения потребностей своих работников, повышения квалификации и оценки сотрудников и обеспечения эффективной системы продвижения по службе и мобильности.

61. Его делегация решительно поддерживает усилия, направленные на интеграцию вопросов найма, отбора, широкого географического представительства, гендерного паритета и мобильности в процесс планирования и управления людскими ресурсами. Она отмечает, что период заполнения вакансий сократился с 275 дней в 1999 году до 174 дней в настоящее время, и поддерживает предложение сократить срок подачи заявлений для заполнения вакансий с 60 до 45 дней. Управление людских ресурсов и отдельные руководители должны и впредь совместно добиваться сокращения периода найма, с тем чтобы Организация Объединенных Наций быстро получала в свое распоряжение необходимых со-

трудников и кандидаты быстрее оформлялись на работу.

62. Система отбора «Гэлакси» революционизировала методы найма и отбора наиболее квалифицированных кандидатов в Организации Объединенных Наций. Как и УСВН, и Консультативный комитет, его делегация призывает Генерального секретаря поощрять и расширять применение системы «Гэлакси» в целях обеспечения транспарентных и удобных для всех процедур отбора, которыми могли бы пользоваться лица, ищущие работу, сотрудники, центральные органы по обзору и руководители.

63. В последнее время замедлилась тенденция к сокращению числа непредставленных и недопредставленных государств и увеличилось число чрезмерно представленных государств. Необходимо прилагать более энергичные усилия для решения этого вопроса, в том числе повысить ответственность руководителей за достижение целей Организации в области найма. Его делегация поддерживает предложение Генерального секретаря учредить должности национальных координаторов в Управлении людских ресурсов и создать специальный реестр кандидатов, одобренных центральными органами по обзору. Однако такой реестр не должен подменять собой объявления о вакансиях, а должен лишь позволять рассматривать включенные в него кандидатуры, не требуя подачи новых заявлений. Главным критерием отбора кандидатов должно быть обеспечение высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, как это предусматривается в Уставе Организации Объединенных Наций.

64. Хотя гендерный паритет обеспечен в отношении должностей младших сотрудников категории специалистов и в отношении должностей категории общего обслуживания, он еще не достигнут в отношении должностей наиболее высоких уровней. Государства-члены должны поддерживать усилия Организации, выявляя большее число кандидатов из числа женщин и побуждая их подавать заявления на вакантные должности и выдвигая большее число кандидатов-женщин. Возможное появление 1689 вакансий в течение следующих пяти лет открывает благоприятные перспективы для продвижения к равной представленности мужчин и женщин, и руководители должны взять на себя ответственность за выполнение задач, поставленных Организацией в этой области.

65. Его делегация поддерживает предложение об упрощении системы контрактов и с интересом ожидает дальнейшего обсуждения предложений Секретариата в отношении трех видов контрактов. Она хотела бы ознакомиться с мнением КМГС и отмечает, что Комиссия намерена представить Генеральной Ассамблее на ее шестидесятой сессии доклад по этому важному вопросу. Она призывает Секретариат продолжать проведение его кампаний по распространению информации, планированию, профессиональной подготовке и оценке в целях обеспечения плавного перехода к политике обязательной мобильности, которая должна начать осуществляться в мае 2007 года. Как и Консультативный комитет, она ожидает, что будут установлены определенные показатели и будет осуществляться строгий контроль за тем, чтобы система мобильности помогла достичь поставленные цели. У его делегации по-прежнему вызывает беспокойство применяющаяся в Организации практика найма консультантов, подрядчиков и пенсионеров, которая обходится ежегодно в миллионы долларов. Вместо этого следует готовить собственные кадры для удовлетворения необходимых потребностей. Секретариат должен улучшить планирование замещения кадров, особенно с учетом того, что выход на пенсию в Организации весьма предсказуем. Его делегация одобряет то, что в докладе УСВН основной упор сделан на отдачу от реформы системы управления людскими ресурсами, особенно вывод Управления о том, что необходимо повысить ответственность руководителей за их действия в области управления людскими ресурсами.

66. Хотя его делегация понимает, что Секретариату необходимо рассматривать все варианты удовлетворения основных потребностей в ресурсах, его делегация разделяет мнение Консультативного комитета в отношении того, что преобразование контрактов большого числа сотрудников операций по поддержанию мира вряд ли приведет к удовлетворению краткосрочных и долгосрочных потребностей Организации. Она также обеспокоена тем, что другие структуры общей системы разработали пакеты вознаграждения, которые не согласуются с принципами общей системы. Вместе с тем необходимо незамедлительно решить вопрос, связанный с контрактами сотрудников, которые достигли или скоро достигнут предельного срока службы в Организации Объединенных Наций в соответствии с Правилами о персонале серии 300.

67. **Г-н Аббас** (Пакистан) говорит, что без реформы системы управления людскими ресурсами невозможно повысить способность Организации эффективно и результативно выполнять ее различные мандаты. Нынешняя сессия Ассамблеи предоставила благоприятную возможность своевременно рассмотреть ход осуществления пакета реформ, который был принят почти четыре года назад. Пришло время проанализировать достигнутые результаты, возникшие проблемы и вопрос о том, почему и в каких сферах необходимы корректировки и улучшения. Задача Комитета значительно облегчилась бы, если бы ему вовремя была представлена необходимая документация.

68. Хотя электронная система укомплектования штатов «Гэлакси» является важным инструментом управления, необходимо изучить вопрос о том, способствует ли она более эффективному набору компетентных сотрудников. Хотя она, по-видимому, и позволила расширить возможности для трудоустройства, трудно понять, каким образом можно рассмотреть большое число поданных через нее заявлений и обеспечить в то же время выполнение требования в отношении учета заслуг и транспарентности. Кроме того, несмотря на значительные инвестиции в создание системы «Гэлакси», не произошло соответствующего сокращения сроков заполнения вакансий ни в Центральных учреждениях, ни в миссиях по поддержанию мира. Следует продолжать предпринимать усилия по ускорению процесса набора и обеспечению того, чтобы кандидаты не отбирались исходя из непонятных или непрофессиональных соображений.

69. Его делегация с удовлетворением отмечает увеличение представительства недопредставленных государств-членов и сокращение числа непредставленных государств-членов с 28 в 1994 году до 15 в 2004 году. Однако справедливое географическое распределение обеспечено лишь в отношении ограниченной части персонала Секретариата. Следует надеяться, что новая система отбора персонала будет способствовать увеличению представительства развивающихся стран и числа женщин из развивающихся стран, набираемых на должности категории специалистов и выше.

70. Система контрактов затрагивает большое число служащих и должна быть более справедливой. Отметив предложения Генерального секретаря на этот счет, его делегация заявляет, что ей необходима

дополнительная информация о последствиях их реализации. Она разделяет мнение Консультативного комитета о том, что в докладе Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/59/263 и Add. 1 и 2) не содержится достаточно информации о мерах, принятых в целях обеспечения ответственности и подотчетности, несмотря на просьбу Генеральной Ассамблеи, четко выраженную в ее резолюции 57/305. Поскольку руководителям программ были делегированы более широкие полномочия, должны существовать надежные и эффективные механизмы подотчетности, которые предотвращали бы злоупотребление такими полномочиями.

71. Его делегация напоминает, что Генеральный секретарь предложил создать международную гражданскую службу, состоящую из разносторонних и опытных сотрудников широкого профиля в целях удовлетворения потребностей Организации, все больше ориентирующейся на деятельность на местах, и выражает согласие с лежащей в основе его рекомендаций в отношении мобильности посылкой о том, что сотрудники не владеют своими должностями, а руководители не владеют своими подчиненными. Такая политика должна осуществляться на основе строгого соблюдения критериев, изложенных в резолюции 57/305 Генеральной Ассамблеи, в целях удовлетворения различных потребностей Секретариата, дальнейшего продвижения реформы и изменения культуры труда в Организации.

72. **Г-н Демесинов** (Казахстан) говорит, что его делегация придает большое значение реформированию системы управления людскими ресурсами и приветствует достигнутый на сегодняшний день прогресс, особенно в области поддержки функционирования новой системы отбора персонала. Вместе с тем необходим более комплексный подход к анализу полученных результатов, который учитывал бы мнения всех сторон, участвующих в данном процессе, в частности мнения представителей персонала. Вызывает сожаление ухудшение в результате разногласий в вопросе реформы отношений между администрацией и персоналом, и в этой связи необходимо активизировать процесс диалога, не ставя под сомнение саму концептуальную основу начатых реформ. Определенную озабоченность вызывают выводы Консультативного комитета, в частности в отношении процесса отбора персонала, и технические проблемы по управлению системой

«Гэлакси». Его делегация согласна с мнением Консультативного комитета о том, что критерии, используемые при электронной «фильтрации» заявлений на заполнение вакансий, должны быть ясными для всех. Заслуживает поддержки предложение Генерального секретаря о рационализации данного процесса.

73. Вопрос о продвижении сотрудников категории общего обслуживания на должности сотрудников категории специалистов является актуальным для Казахстана как недопредставленного государства, которое не могут не беспокоить последствия такого перехода с точки зрения географического представительства. Как видно из таблицы 2, содержащейся в докладе Генерального секретаря (A/59/263), такой переход влечет за собой увеличение почти в два раза числа перепредставленных государств.

74. Реформирование системы управления людскими ресурсами предполагает развитие тесного сотрудничества между всеми сторонами, основой для которого должно являться понимание важности осуществления стратегических преобразований, нацеленных на обеспечение максимальной институциональной эффективности Организации, и активизация открытого диалога.

75. **Г-н Терзи** (Турция) говорит, что система управления людскими ресурсами является одним из основных вопросов, которые непосредственным образом влияют на эффективность деятельности Организации. В связи с этим его делегация приветствует достигнутый на сегодняшний день прогресс в осуществлении реформы, хотя многое еще предстоит сделать. Она согласна с мнением Консультативного комитета о том, что такая широкомасштабная реформа должна предусматривать тесное взаимодействие между персоналом и администрацией и что необходимы более энергичные и активные усилия невзирая на опасность «переутомления» от проведения реформы. Хотя реформы должны привести к усилению подотчетности и повышению транспарентности в рамках всей Организации и сделать ее более жизнеспособной и эффективной, для персонала могут возникнуть неблагоприятные побочные последствия, компенсировать которые можно путем повышения уровня его жизни и улучшения условий его работы.

76. Формированию гибких трудовых ресурсов и ускорению процесса реформирования будет способ

ствовать омоложение кадров. С этой целью необходимо создать такие условия работы, которые были бы привлекательными для сотрудников самой высокой квалификации и способствовали бы их участию в жизни Организации и усилению их приверженности ее целям. Однако уравнительный подход здесь неприемлем. Серьезную озабоченность в отношении соблюдения справедливости и поддержания морального духа вызывает проблема неравенства условий службы для персонала на местах, к решению которой следует подходить сбалансированно.

77. Вызывает сожаление тот факт, что Организация Объединенных Наций существует уже более 50 лет, а в ней все еще имеются недопредставленные и непредставленные государства-члены и по-прежнему недостаточно учитывается принцип культурного многообразия. Следует всячески добиваться справедливого географического распределения и стремиться к обеспечению равного соотношения между мужчинами и женщинами на всех уровнях.

78. **Г-н Дейвис** (Багамские Острова) говорит, что у его делегации особую озабоченность вызывает высокая доля вакантных должностей, особенно в отделениях Организации Объединенных Наций в развивающихся странах. В этой связи она с удовлетворением отмечает, что в пункте 181 своего доклада Генеральный секретарь придает важное значение дальнейшему сокращению доли вакантных должностей в региональных комиссиях, включая Экономическую комиссию для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК). Вместе с тем не может не тревожить тот факт, что должность директора субрегиональной штаб-квартиры ЭКЛАК для Карибского бассейна уже более года остается вакантной. Было бы желательно получить последние данные о том, какие усилия предпринимаются Секретариатом для заполнения этой вакансии. Багамские Острова согласны с рекомендациями, содержащимися в докладах Генерального секретаря, и готовы поддержать гораздо более смелые предложения.

79. **Г-н Ямамото** (Япония) говорит, что система управления людскими ресурсами имеет для Организации важнейшее значение и что Управлению людских ресурсов следует продолжать свои достойные похвалы усилия по проведению реформы и рассмотреть возможность внесения дополнительных изменений там, где это необходимо.

80. Наиболее эффективным способом улучшения положения в плане обеспечения справедливого географического представительства является поиск достойных кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств. Предлагаемый Генеральным секретарем метод ускоренного набора персонала заслуживает поддержки, однако не менее важным является взаимодействие с непредставленными и недопредставленными государствами. В этой связи усилению взаимодействия может способствовать предложение о назначении национальных координаторов, особенно в том случае, если в осуществлении этой стратегии будут задействованы отдельные департаменты. Более того, в резолюции 57/305 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить информацию не только о разработке программ, но и об определении конкретных целевых показателей. Целевые показатели необходимы для того, чтобы стимулировать всех к обеспечению справедливого географического представительства.

81. Предлагаемое Генеральным секретарем увеличение доли должностей класса С-2 для кандидатов, успешно сдавших экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, приведет к сокращению количества должностей, на которые могут претендовать кандидаты, успешно сдавшие национальные конкурсные экзамены, проведение которых является одной из немногих мер, направленных на обеспечение более справедливого географического представительства. Его делегация знает о той неудовлетворенности, которую испытывают сотрудники категории общего обслуживания, однако реальная проблема заключается в ограниченном общем количестве должностей, на которые могут претендовать кандидаты, успешно сдавшие экзамены. Диспропорции в структуре должностей следует устранять путем увеличения количества должностей класса С-2, а не путем усиления конкуренции между кандидатами, успешно сдавшими два вида экзаменов.

82. Что касается системы контрактов, то КМГС должна представить Генеральной Ассамблее на ее шестидесятой сессии заключительный доклад по этому вопросу. Поэтому рассмотрение данного вопроса следует отложить до его получения.

83. Что касается вопроса об использовании контрактов серий 300 и 100 при укомплектовании кадрами полевых миссий, то, к сожалению, Генераль

ный секретарь рассматривает только действующие механизмы. Контракты персонала следует адаптировать к новым условиям, сложившимся в таких миссиях, и для этой цели необходим новый механизм. КМГС рассмотрела вопрос об использовании контрактов серии 300 для персонала миссий и различия в условиях службы между учреждениями, фондами и программами. Эта проблема требует дальнейшего изучения в рамках общей системы.

84. Одним из важных элементов системы управления людскими ресурсами является мобильность персонала. Преимуществом, связанным с пребыванием сотрудника на одной и той же должности, противопоставляются утрата организационной гибкости и негативные последствия для формирования многофункционального персонала. Его делегация хотела бы получить информацию о ходе перераспределения не более 50 должностей, о котором Генеральная Ассамблея просила в своей резолюции 58/270. Вызывает сожаление тот факт, что, несмотря на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в резолюции 57/305, Генеральный секретарь в недостаточной степени занимался вопросом о недопредставленности. Генеральная Ассамблея недвусмысленно предложила проанализировать разницу между числом сотрудников, являющихся гражданами каждого недопредставленного государства и нижним пределом их желательной квоты. Представления данных лишь о числе недопредставленных и недопредставленных государств для выполнения этой просьбы недостаточно. В основу такого анализа должно быть положено обсуждение этого вопроса в Генеральной Ассамблее, и его результаты будут способствовать определению степени эффективности работы Управления людских ресурсов в соответствии с системой составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты. Было бы желательно получить разъяснения Секретариата по этому вопросу.

85. **Г-н Элиджи** (Сирийская Арабская Республика) говорит, что его делегация приветствует предложения Генерального секретаря по реформированию системы управления людскими ресурсами и согласна с тем, что он делает упор на обеспечение наличия в Организации персонала, способного решать новые задачи. Персонал является наиболее ценным ресурсом Организации и должен играть определенную роль в процессе реформ. Его делегация обращает внимание на замечания представителей

персонала об отсутствии конструктивного диалога с администрацией и на их заявление о том, что проведение реформы стало самоцелью. Она поддерживает замечания Консультативного комитета по этому вопросу. Управление людских ресурсов должно стать движущей силой в процессе проведения политики преобразований и развития, однако пока оно не играет этой важнейшей роли.

86. Главной гарантией независимости международной гражданской службы являются процедуры отбора и назначения, однако система набора персонала по-прежнему характеризуется недостаточной транспарентностью и подотчетностью. Центральные органы по обзору играют весьма ограниченную роль, и выход представителей персонала из их состава ставит под сомнение их правовой статус.

87. Мобильность имеет две стороны: с одной стороны, она может способствовать обогащению опыта персонала, а с другой стороны, она может также превратиться в инструмент произвольного и дискриминационного обращения с ним. Критерии мобильности не отличаются четкостью, и Комитет не располагает подробной информацией о финансовых последствиях реализации этих предложений и о возможных семейных проблемах, причиной которых они могут стать. Несомненно, любая политика, обязательная в отношении мобильности, не должна распространяться на лингвистический персонал.

88. Его делегация отмечает усилия, содействующие развитию карьеры персонала, в частности меры по улучшению его языковой подготовки. Такой опыт следует перенимать другим отделениям Организации Объединенных Наций, а для дипломатов и членов их семей необходимо организовывать курсы языковой подготовки за умеренную плату.

89. Система контрактов должна учитывать необходимость обеспечения независимости и гарантированной занятости персонала. Разумной гарантией в этом отношении является предоставление постоянных контрактов.

90. Организация по-прежнему далека от обеспечения справедливого географического распределения. Наиболее эффективным методом набора персонала является проведение национальных конкурсных экзаменов, и вызывает сожаление тот факт, что лингвистические должности не подлежат справедливому географическому распределению и не замещаются на основе результатов национальных

конкурсных экзаменов. Наглядным примером практики, от которой Секретариату следует отказаться, является информационный циркуляр, посвященный вопросу о проведении в 2004 году национальных конкурсных экзаменов для отбора заместителей продюсеров радиопрограмм (ST/IC/2004/21). Вызывает также сожаление тот факт, что с 2000 года никто из сирийских граждан не получал назначений и что никто из сирийцев на протяжении ряда лет не занимал должность директора или должности более высокого уровня. Секретариат мог бы также разъяснить упоминаемые в докладе Генерального секретаря процедуры, которые касаются мер по предотвращению дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии или языка (A/59/211). К сожалению, УСВН не исправил свою ошибку, связанную с представлением докладов, где страны перечисляются не в алфавитном порядке, а в соответствии с их принадлежностью к географическим группам, в основе составления которых лежат политические соображения.

91. Если практика набора пенсионеров в языковые службы в качестве временного персонала является приемлемой, то чрезмерное увлечение набором в качестве советников или консультантов сотрудников, вышедших на пенсию с должностей высокого уровня в Секретариате, явно противоречит резолюциям Генеральной Ассамблеи. Кроме того, 56 процентов расходов, связанных с наймом пенсионеров, приходится на представителей развитых стран, доля которых в членском составе Организации составляет лишь 20 процентов.

92. Многие аспекты данного пункта повестки дня требуют дальнейшего рассмотрения. Его делегация надеется, в частности, на продолжение прений в контексте рассмотрения пункта, посвященного отправлению правосудия.

Заседание закрывается в 18 ч. 05 м.