



Генеральная Ассамблея

Шестидесят вторая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
2 June 2008
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 28-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, во вторник, 4 марта 2008 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Али (Малайзия)

Председатель Консультативного комитета

по административным и бюджетным вопросам: г-жа Маклург

Содержание

Пункт 133 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

Прочие вопросы

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.

08-25841 (R)



Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

Пункт 133 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение) (A/61/30/Add.1, A/61/732 и A/61/861; A/62/7/Add.14 (Глава II) и A/62/274)

1. **Г-жа Барсена** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления), внося на рассмотрение доклады Генерального секретаря относительно предложений об упорядочении системы контрактов (A/61/732 и A/62/274) и унификации условий службы (A/61/861), напоминает о том, что на Всемирном саммите 2005 года к Генеральному секретарю была обращена просьба внести на рассмотрение Генеральной Ассамблеи предложения относительно условий и мер, которые необходимы для того, чтобы он эффективно выполнял свои управленческие обязанности. Эти предложения были направлены на укрепление нынешнего и будущего кадрового потенциала и выстраивание системы управления людскими ресурсами, наиболее полно учитывающей потребности Организации. Они являются основой комплексного подхода к управлению людскими ресурсами, цель которого заключается в удовлетворении оперативных потребностей и сохранении основных ценностей при одновременном обеспечении последовательности в применении организационных стандартов, стратегий и процедур. Конечным желаемым результатом является формирование международной гражданской службы, отвечающей наивысшим стандартам эффективности и подотчетности; многопрофильного, универсального и мобильного кадрового состава; и культуры, поощряющей постоянный процесс обучения, совершенствование системы управления и уважение разнообразия.

2. Секретариату необходимо адаптироваться к новым реалиям сегодняшнего дня. В связи с растущим спросом на деятельность по поддержанию мира и другие полевые операции необходимо сформировать кадровые структуры, позволяющие привлекать и удерживать наиболее квалифицированных сотрудников и обеспечивать предсказуемое развитие карьеры и надлежащую компенсацию для сотрудников, работающих в трудных условиях.

3. Идея упорядочить систему контрактов обсуждалась в течение ряда лет и она легла в основу предложения, содержащегося в докладе, озаглавленном «Инвестирование в людей» (A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1). Нынешние предложения, со-

державшиеся в докладах Генерального секретаря об укомплектовании штатов миссий на местах (A/61/732) и об упорядочении системы контрактов (A/62/274), нацелены на введение единого свода Правил о персонале, предусматривающего три вида назначений: временные, срочные и непрерывные. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 61/244, Генеральный секретарь рассмотрел вопрос, поставленный Консультативным комитетом в его докладе об управлении людскими ресурсами (A/61/537), и представил детальный план реализации предложения в отношении системы контрактов.

4. На своей сессии в марте 2007 года Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) в целом одобрила предложения Генерального секретаря относительно введения единого контракта для сотрудников Организации Объединенных Наций и формирования основного штата карьерного гражданского миротворческого персонала. Поскольку замечания, сделанные Комиссией, обусловили необходимость проведения дополнительных консультаций с персоналом, Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом обсудил их на своей сессии в 2007 году и вынес рекомендации, которые были одобрены Генеральным секретарем и отражены в его докладе об упорядочении системы контрактов (A/62/274). Рассмотрев этот доклад осенью 2007 года, Консультативный комитет поддержал предложение об упорядочении системы контрактов в своем собственном докладе (A/62/7/Add.14) и далее подчеркнул, что это мероприятие имеет принципиальное значение для создания комплексного кадрового потенциала Секретариата, способного удовлетворять оперативные потребности; обеспечения равноправия и транспарентности; повышения степени транспарентности системы контрактов и упрощения административного управления этой системой; и укрепления способности набирать и удерживать персонал, прежде всего на местах.

5. Унификация условий службы является одним из смежных ключевых элементов реформы системы управления людскими ресурсами, предложенной Генеральным секретарем. Доклад Генерального секретаря по этому вопросу (A/61/861) подготовлен в ответ на обращенную к нему просьбу Генеральной Ассамблеи подробно изложить свои соображения относительно путей улучшения условий службы на

местах и учесть замечания, сделанные в этой связи Комиссией по международной гражданской службе. Предложения, касающиеся унификации условий службы, включали определение порядка присвоения миссиям статуса «семейных» или «несемейных» мест службы с учетом сложившейся обстановки в плане безопасности; применение, в надлежащих случаях, подхода для специальных операций к «несемейным» местам службы вместо «специальных» или «постоянных» миссий; и пересмотр системы предоставления коротких отпусков для отдыха. Эти предложения подготовлены с учетом рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе и нацелены на устранение существующих значительных различий в условиях службы сотрудников Секретариата на местах и сотрудников фондов и программ в тех же местах службы. В своем докладе (A/62/7/Add.14) Консультативный комитет поддержал предложения относительно присвоения местам службы статуса «семейных» или «несемейных» и о замене системы периодических коротких отпусков для восстановления сил системой финансирования поездок для отдыха и восстановления сил. Было рекомендовано также упразднить систему назначений на работу в конкретную миссию.

6. Ее выступление сопровождалось представлением, в ходе которого она в общих чертах изложила предложения Генерального секретаря в отношении реформы системы управления людскими ресурсами. Что касается предложений Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов, то она напоминает о том, что необходимость в единой серии Правил о персонале возникла в связи с тем, что виды назначений, используемые в настоящее время, сложны в применении и ограничивают гибкость системы управления кадровыми перемещениями, а также ведут к возникновению потенциально высоких оперативных, финансовых и управленческих рисков в области миротворческой деятельности. Поэтому такое упорядочение системы контрактов имеет принципиальное значение для повышения организационной эффективности; интегрирования полевого персонала в глобальный, универсальный и мобильный штат сотрудников, способных выполнять сложные и разнообразные мандаты; устранения случаев несправедливого обращения с персоналом и препятствий, мешающих кадровым перемещениям; упрощения административных процедур; содействия разработке и внедрению системы планирования общеорганизационных ресурсов; и по-

вышения степени транспарентности, ответственности и подотчетности. Годовые расходы в связи с предложениями Генерального секретаря относительно упорядочения системы контрактов оцениваются в 23,7 млн. долл. США.

7. Кроме того, в течение шести месяцев после решения Генеральной Ассамблеи принять предложение Генерального секретаря в отношении условий службы будут введены Положения о персонале с внесенными в них поправками; новые Правила о персонале вступят в силу на временной основе и будут представлены на рассмотрение Генеральной Ассамблеи на ее шестьдесят третьей сессии; контракты серии 100, 200 и 300 будут пересмотрены и преобразованы в другие контракты; будет унифицирован порядок присвоения статуса «семейных» миссий; и во всех соответствующих местах службы будет внедрена система поездок в связи с короткими отпусками для отдыха и восстановления сил. Помимо этого, в течение 12 месяцев после такого решения вступят в силу новые Правила о персонале с любыми изменениями и/или опущениями, сделанными Генеральной Ассамблеей; начнется рассмотрение кандидатур сотрудников на предмет предоставления постоянных контрактов; будет определен порядок присвоения статуса «несемейных» миссий; и применен подход для специальных операций. Годовые расходы в связи с предложениями Генерального секретаря в отношении условий службы оцениваются в 199 млн. долл. США, из которых 88,7 млн. долл. США — расходы в связи с определением порядка присвоения статуса «семейных» и «несемейных» мест службы; 13,6 млн. долл. США — расходы на внедрение системы поездок для отдыха и восстановления сил; и 96,7 млн. долл. США — расходы на внедрение подхода для специальных операций.

8. **Г-жа Лут** (помощник Генерального секретаря по вопросам полевой поддержки), выступая в качестве исполняющего обязанности руководителя Департамента полевой поддержки, подчеркивает, что важно принимать во внимание особые условия миротворческой деятельности и операций на местах. Широкий диапазон задач, выполняемых такими операциями, требует высокой степени профессионализма, мобильности и гибкости, и прежде всего это касается кадровых вопросов. Стремительное расширение масштабов операций по поддержанию мира происходит во все более опасных, сложных и

суровых условиях. Такие операции нельзя больше рассматривать в качестве временного явления, они должны быть отнесены к основным видам деятельности, выполняемой специалистами, способными действовать оперативно и эффективно в самых разнообразных областях профессиональной специализации. Меняющийся характер полевых операций влечет за собой необходимость пересмотра потребностей в области людских ресурсов. Поэтому Организация Объединенных Наций должна соответствующим образом адаптировать свою систему контрактов, касающуюся набора персонала и условий его службы.

9. Насущность предлагаемых реформ очевидна на фоне постоянно высоких показателей доли вакантных должностей и коэффициента текучести кадров, особенно по сотрудникам категории специалистов. Как следствие, к операциям по поддержанию мира по-прежнему привлекается не обладающий соответствующим опытом персонал: почти 60 процентов сотрудников категории специалистов в Департаменте полевой поддержки имеют опыт работы в полевых условиях менее двух лет, а 44 процента — не больше одного года.

10. На международном рынке обостряется также конкурентная борьба за наиболее квалифицированных сотрудников. Во многих случаях сотрудники становятся объектом конкуренции между Департаментом и другими подразделениями Организации Объединенных Наций, особенно это касается важнейших направлений деятельности. Кроме того, Департамент не в состоянии оптимально использовать имеющийся в его распоряжении национальный персонал, на долю которого приходится приблизительно две трети от его штата на местах численностью 25 000 человек.

11. Реформы системы управления людскими ресурсами фигурируют в повестке дня Комитета в течение ряда лет: самый последний раунд обсуждений вопросов реформирования системы контрактов полевой службы впервые был рассмотрен в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира в 2000 году (A/55/305-S/2000/809). С 2006 года Департамент полевой поддержки работает над всеобъемлющим пакетом, призванным унифицировать контракты и условия службы на основе согласованного и конструктивного предложе-

ния в интересах удовлетворения своих оперативных потребностей на местах.

12. Осуществление предлагаемых реформ в области людских ресурсов имеет важное значение и послужит для миротворческого персонала на местах сигналом о том, что Организация Объединенных Наций считает их самым ценным активом, обеспечивающим успех операций по поддержанию мира. В этом контексте необходимо рассмотреть следующие вопросы, касающиеся миротворцев Организации Объединенных Наций: из 25 000 сотрудников лишь 288 сотрудников категории полевой службы имеют карьерные назначения по линии миротворческой деятельности; на долю женщин приходится лишь 30 процентов миротворцев; 90 процентов миротворческого персонала на местах служит в «несемейных» местах службы, между тем почти 55 процентов из них имеют семьи; 88 процентов миротворцев имеют контракты сроком до одного года; и средний срок службы миротворцев составляет 4,8 лет и зачастую за этот срок они заключают не менее пяти краткосрочных контрактов. Организация Объединенных Наций должна действовать более эффективно. Для того чтобы добиться успеха, она должна изменить условия службы для миротворцев и более активно привлекать наиболее квалифицированные кадры для решения специальных задач миротворческой деятельности.

13. Со своей стороны Департамент полевой поддержки хорошо изучил свои потребности в отношении операций на местах: 50 процентов миротворцев, которые ему необходимы, должны быть задействованы в обеспечении материально-технической и оперативной поддержки; 25 процентов миротворцев должны заниматься политическими, правовыми и смежными вопросами; и 25 процентов миротворцев должны заниматься вопросами административного обслуживания. Кроме того, в дополнение к расширению штата младших сотрудников категории специалистов на местах Департамент особенно остро нуждается в увеличении численности сотрудников категории специалистов на местах, обладающих богатым управленческим опытом. В то же время Департамент отдает себе отчет в том, что ему необходимо повысить эффективность своей деятельности в таких областях, как планирование людских ресурсов и составление описания должностных обязанностей.

14. **Г-н Родс** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), представляя дополнение к докладу Комиссии по международной гражданской службе за 2006 год (A/61/30/Add.1), говорит, что Комиссия приняла к сведению пересмотренные предложения Генерального секретаря в отношении упорядочения системы контрактов в Секретариате Организации Объединенных Наций. В этих пересмотренных предложениях, содержащихся в докладе Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов (A/62/274), учтена большая часть замечаний, сделанных Комиссией в отношении предыдущих предложений (A/61/857). Комиссия вместе с представителями и персонал общей системы Организации Объединенных Наций посвятила много времени и усилий выработке согласованных основных положений системы контрактов в организациях общей системы Организации Объединенных Наций (A/60/30, приложение IV). Поэтому Комиссия с удовлетворением отмечает, что практически все ее замечания были учтены в докладе Генерального секретаря и что в целом его пересмотренные предложения находятся в соответствии с этими основными положениями.

15. Тем не менее, Комиссия хотела бы обратить внимание на следующие три ключевых различия. Во-первых, в докладе Генерального секретаря предлагалось предусмотреть возможность возобновления временных назначений на местах на срок до одного дополнительного года, когда это оправдано с точки зрения оперативных потребностей. Между тем, по мнению Комиссии по международной гражданской службе, срочные назначения являются наиболее подходящим видом контрактов во всех случаях, когда заблаговременно известно, что потребности в услугах будут превышать один год. Поэтому продление временного назначения на второй год, что противоречило бы духу и предназначению основных положений, должно предоставляться лишь в тех случаях, когда это четко оговорено в соответствующих Правилах о персонале, которые еще предстоит подготовить, чтобы отразить в них новую систему.

16. Во-вторых, в докладе Генерального секретаря предлагается сохранить предложение, предусматривающее возможность возобновления или продления срочных назначений, и они будут охватывать период не более чем в пять лет. Однако Комиссия придерживается того мнения, что такого максимально-

го периода может и не быть и что срочные назначения могут предоставляться или возобновляться на период от одного года и до пяти лет без ограничения количества лет, в течение которых сотрудник может работать по срочным назначениям. Это соображение позволило также Генеральному секретарю сделать вывод о том, что после работы по срочному контракту в течение пяти лет следует рассматривать вопрос о переводе сотрудника на непрерывный контракт. Вместе с тем Комиссия считает, что Генеральная Ассамблея и другие руководящие органы должны определить соотношение непрерывных назначений и срочных назначений исходя из мандатов и объема финансирования организационных потребностей по программам. Комиссия высказалась против любого автоматического преобразования срочных назначений в непрерывные назначения. Независимо от решения Генеральной Ассамблеи предложение Генерального секретаря будет тщательно изучено другими организациями, фондами и программами, чьи представители вместе с Комиссией по международной гражданской службе принимали участие в выработке основных положений системы контрактов.

17. В-третьих, было заявлено, что кандидаты, сдавшие национальные конкурсные экзамены, по истечении пяти лет удовлетворительной службы приобретают право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет предоставления им непрерывных контрактов в порядке, действующем в отношении всех других сотрудников Организации Объединенных Наций. Вместе с тем Комиссия считает, что такие кандидаты должны приобретать право на то, чтобы их кандидатуры рассматривались на предмет предоставления им непрерывных контрактов по истечении только двух лет согласно нынешней практике применения двухгодичных контрактов на испытательный срок. Национальные конкурсные экзамены, учитывая то положительное влияние, которое они оказывают на гендерный баланс и географическое распределение, являются ценным инструментом отбора наиболее квалифицированных кандидатов из государств-членов для заполнения основных карьерных должностей класса C-2/C-3.

18. Что касается системы контрактов, то Комиссия подтверждает свою позицию, состоящую в том, что основные положения системы контрактов вобрали в себя передовые методы работы сегодняшнего дня, обеспечив тем самым необходимую степень опера-

тивной и административной гибкости, позволяющей удовлетворять потребности современной, глобальной международной гражданской службы. В этой связи он напоминает о том, что согласно своему статуту Комиссия создана для регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций.

19. Что касается критериев, положенных в основу присвоения статуса «несемейного» места службы, в котором по определению существуют самые трудные условия службы, то Комиссия предложила Организации Объединенных Наций унифицировать свои критерии с критериями, применяемыми в других организациях. Положения об отдыхе и восстановлении сил персонала следует унифицировать с положениями, действующими в крупных полевых организациях Организации Объединенных Наций. Кроме того, Организация Объединенных Наций должна внедрить подход для специальных операций, который хорошо себя зарекомендовал в других организациях. Поэтому сотрудник будет получать назначения не в «несемейное» место службы, а в расположенное близко к нему место, имеющее необходимую инфраструктуру и базовые условия безопасности, позволяющие разместить там членов семьи. Тогда сотрудник приобретает статус участника миссии, работающего в месте службы, где не разрешается проживание членов семей.

20. И наконец, Комиссия предложила прекратить практику использования краткосрочных назначений в «несемейные» места службы в соответствии с Правилами о персонале серии 300. И хотя данная рекомендация сама по себе заслуживает внимания, ее необходимо рассматривать вместе с предложением Генерального секретаря заменить существующие серии 100, 200 и 300 Правил о персонале на единую серию Правил о персонале. В том случае если предложение Генерального секретаря будет одобрено, то рекомендация Комиссии по международной гражданской службе станет неактуальной. Однако если этого не произойдет, то рекомендацию Комиссии по международной гражданской службе следует выполнить.

21. Вынося эти рекомендации, Комиссия одобрила выводы рабочей группы, включающей членов Комиссии по международной гражданской службе, представителей организаций Организации Объединенных Наций и федераций персонала и сотрудников секретариата Комиссии по международной гра-

жданской службе. Эти рекомендации прежде всего направлены на то, чтобы сохранить и защитить интересы общей системы наиболее экономичным путем; унифицировать подход к персоналу в местах службы с трудными условиями; решить проблемы с набором, назначением на другие должности и удержанием персонала; и создать благоприятные условия, за счет внедрения передовых методов работы, для межучрежденческой мобильности ключевых сотрудников в местах службы с особо трудными условиями. Принятие этих рекомендаций должно способствовать развертыванию, в случае необходимости, гражданского миротворческого персонала в любом районе проведения операций в целях решения задач, стоящих перед Организацией Объединенных Наций.

22. **Г-жа Маклург** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/62/7/Add.14), говорит, что Консультативный комитет и Генеральная Ассамблея рассматривают серьезные предложения в отношении персонала вне рамок с периодичностью общего обзора практики управления людскими ресурсами, проводящегося во время внебюджетных сессий. Поэтому Консультативный комитет рекомендовал отложить принятие решений по ряду вопросов до шестьдесят третьей сессии, когда их можно будет рассмотреть в контексте общего обзора.

23. При рассмотрении взаимосвязанных предложений, касающихся упорядочения системы контрактов, унификации условий службы и штата карьерного гражданского персонала, Консультативный комитет стремился применять целостный подход, принимая во внимание проблемы, которые Генеральный секретарь пытается решить с помощью предлагаемых им реформ. К их числу относятся, среди прочего, проблемы удержания персонала в миротворческих операциях; неодинаковые условия службы сотрудников; отсутствие возможности, при существующей системе, переводить сотрудников из одной миссии в другую по мере изменения оперативных потребностей; сложность в применении существующей системы контрактов с административной точки зрения; и необходимость предоставления сотрудникам миротворческих операций возможности для развития карьеры.

24. По мнению Консультативного комитета, предложение Генерального секретаря относительно упорядочения системы контрактов представляет собой кардинальное изменение, направленное на решение многих вышеупомянутых проблем. Поэтому, с учетом его конкретных рекомендаций и замечаний в отношении срочных и непрерывных назначений, Консультативный комитет рекомендует одобрить предложение упорядочить систему контрактов в рамках единого свода Правил о персонале. Эта мера, наряду с упразднением назначения на работу в конкретную миссию и предоставлением непрерывных назначений сотрудникам, работающим в миротворческих операциях и в рамках проектов, а также наряду с рекомендациями Консультативного комитета в отношении условий службы, будет в значительной степени содействовать обеспечению мобильности персонала, способствовать развитию карьеры для всех сотрудников и формированию подлинно глобальных людских ресурсов, которыми можно будет гибко управлять для удовлетворения оперативных и организационных потребностей.

25. Консультативный комитет рекомендует одобрить порядок унификации присвоения местам служб статуса «семейных» или «несемейных» в соответствии с уровнем безопасности, определяемым Департаментом по вопросам охраны и безопасности, а также предложение о замене периодических коротких отпусков для восстановления сил поездками для отдыха и восстановления сил и просит представить Генеральной Ассамблее уточненные прогнозируемые финансовые последствия. Вместе с тем Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее отложить рассмотрение вопроса о введении в действие подхода для специальных операций в отношении «несемейных» миссий, дабы предоставить достаточно времени для того, чтобы усовершенствования, связанные с применением упорядоченной системы контрактов, начали действовать.

26. Консультативный комитет не рекомендует создавать предлагаемый штат карьерных гражданских сотрудников-миротворцев численностью 2500 человек. С введением единого контракта Организации Объединенных Наций и упразднением назначений на работу в конкретную миссию, а также возможностью рассмотрения вопроса о предоставлении непрерывных контрактов международный персонал станет частью глобальных людских ресурсов,

вследствие чего к нему будут применяться такие же требования в отношении мобильности, как и к остальным сотрудникам Секретариата, и он будет иметь такие же, как и они, перспективы развития карьеры.

27. **Г-н Хант** (Антигуа и Барбуда), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа поддерживает усилия Генерального секретаря, направленные на продолжение работы по реорганизации системы управления людскими ресурсами в рамках продолжающегося процесса подготовки персонала к тому, чтобы он располагал более широкими возможностями для решения текущих задач, которые являются более сложными по своему характеру, чем в прошлом.

28. Эффективность и результативность осуществления мандатов Организации Объединенных Наций зависят от качества ее персонала и имеющихся в ее распоряжении ресурсов. Особенно важное значение приобретает обеспечение благосостояния всех международных гражданских служащих, и поэтому Группа 77 и Китай поддерживают все меры по реформированию, направленные на формирование уверенного в собственных силах, энергичного и динамичного штата сотрудников для Организации.

29. Реформа системы управления людскими ресурсами должна осуществляться путем совместной и конструктивной работы руководства, персонала и государств-членов. Чрезвычайно важно задействовать представителей персонала в рамках полноценного и постоянного процесса консультаций.

30. После опубликования своего доклада, озаглавленного «Инвестирование в людей» (A/61/255), Генеральный секретарь представил государствам-членам элементы новой кадровой системы и подробные предложения относительно упорядочения системы контрактов. Группа приветствует работу, проделанную на сегодняшний день Комиссией по международной гражданской службе в связи с общей системой. Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом уже высказался в поддержку этих предложений.

31. Предложение относительно упорядочения системы контрактов позволит повысить гарантии занятости и обеспечит справедливое обращение с персоналом. Поэтому Группа поддерживает рекомендацию Генерального секретаря ввести в действие единый свод Правил о персонале для всех катего-

рий персонала, включая персонал миссий, набранный на местной основе.

32. На протяжении долгого времени Группа поддерживала унификацию условий службы, о которой говорилось в резолюции 59/266 Генеральной Ассамблеи, и сегодня государства-члены готовы действовать.

33. Группа поддерживает рекомендации Комиссии по международной гражданской службе относительно плана, который позволит обеспечить равноправие всех международных сотрудников и улучшить условия службы на местах, с тем чтобы работа в Организации стала более привлекательной и удовлетворительной с точки зрения вознаграждения.

34. Любая реформа — это непрерывный процесс, в котором важную роль играет как обобщенный опыт, так и руководство. В этом отношении Группа хотела бы получить информацию о положении дел с назначением помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами и просит, чтобы эта должность была заполнена в первоочередном порядке.

35. Крайне необходимо иметь соответствующий механизм консультаций с представителями персонала по всем вопросам, касающимся реформы системы управления людскими ресурсами. Группа также надеется услышать мнение представителей персонала по различным предложениям, находящимся сегодня на рассмотрении Комитета.

36. **Г-жа Симкич** (Словения), выступая от имени Европейского союза; стран-кандидатов на вступление: бывшей югославской Республики Македония, Турции и Хорватии; стран-участниц процесса стабилизации и ассоциации: Албании, Боснии и Герцеговины, Сербии и Черногории; а также от имени Армении, Грузии, Молдовы и Украины, говорит, что Европейский союз полностью поддерживает реформу управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций. Хорошо налаженное управление людскими ресурсами при поддержании высокого морального духа персонала позволит повысить эффективность Организации Объединенных Наций и отдачу от вкладываемых финансовых средств.

37. В своей резолюции 61/244 Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость упорядочения

нынешней системы контактов, которая с годами разрослась, но при этом не предусматривает четкой концепции управления, которая отвечала бы новым реалиям современного расширенного Секретариата, в большей степени ориентированного на деятельность на местах. Предложение об упрощении многочисленных видов контрактов, существующих в Организации Объединенных Наций, отвечает необходимости сделать систему более транспарентной и простой в управлении, а также повысить моральный дух сотрудников. Европейский союз приветствует эту общую задачу и выражает готовность и впредь принимать конструктивное участие в усилиях, призванных обеспечить, чтобы новая система, какой бы она ни была, отвечала потребностям Организации и ее сотрудников.

38. Удержание персонала является важным вкладом в обеспечение нормального функционирования Организации, особенно на местах, поскольку высокие показатели доли вакантных должностей и текучести кадров приводят к перебоям в эффективном управлении полевыми миссиями. Оратор с нетерпением ожидает рассмотрения вопроса о возможных преимуществах унификации условий службы на местах. Поскольку эта работа сопряжена с высокими затратами, следует как можно скорее представить обновленные данные.

39. **Г-жа Бэнкс** (Новая Зеландия), выступая от имени делегаций Канады, Австралии и Новой Зеландии (КАНЗ), говорит, что они являются давними сторонниками реформы управления людскими ресурсами. Такая реформа должна иметь конструктивную практическую направленность и пойти на благо как Организации в целом, так и отдельным ее сотрудникам. Реформирование — это долгосрочный непрерывный процесс, отражающий изменения в характере деятельности Организации Объединенных Наций. На Всемирном саммите 2005 года государства-члены просили Генерального секретаря внести предложения относительно мер, которые ему необходимы для того, чтобы он эффективно выполнял свои управленческие обязанности, в том числе в сфере людских ресурсов. Такие подробные предложения были представлены Комитету, а доклад Консультативного комитета представляет собой хорошую основу для обсуждения.

40. Она высказывается в поддержку концепции упорядочения системы контрактов в рамках единого свода Правил о персонале. Это предложение готово

для реализации до получения более точной информации, включая информацию о последствиях для бюджета. Внедрение упрощенной, более транспарентной и эффективной системы контрактов, которая отвлекла бы меньше административных ресурсов, принесет Организации Объединенных Наций огромную пользу, укрепив ее способность набирать и удерживать персонал. Важным необходимым условием для такой реформы является недавно достигнутое в Генеральной Ассамблее согласие относительно новой системы внутреннего правосудия, которое позволило расширить возможности сотрудников в плане обжалования.

41. КМГС и Консультативный комитет представили ценные руководящие указания относительно контрактов. Целесообразным и важным шагом вперед станет прогресс по вопросам, касающимся временных и срочных контрактов. Некоторые моменты еще предстоит доработать, включая процесс перевода сотрудничества на непрерывные контракты, вопрос о верхнем пределе в отношении числа непрерывных контрактов, а также вопрос о постоянном обзоре функций и процедуре прекращения службы. Необходимы гарантии того, что разработанные планы являются практически осуществимыми, эффективными и реалистичными. Все эти вопросы можно коллективными усилиями решить на текущей возобновленной сессии.

42. Для удовлетворения потребностей Организации, которая все активнее расширяет масштабы своей деятельности на местах, необходимо также добиться улучшения условий службы на местах. Хотя это весьма сложный вопрос, Консультативный комитет обеспечил исходную основу для обсуждения.

43. Делегации КАНЗ поддерживают идею создания штата основных сотрудников для удовлетворения потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, и решить этот вопрос призвано упорядочение контрактов. Делегации выступают за целенаправленный и прагматичный подход к управлению людскими ресурсами и за четкое определение направления будущих усилий.

44. Делегации КАНЗ высоко оценивают неизменную твердую приверженность Генерального секретаря реформе управления людскими ресурсами и призывают его продолжать работу, направленную

на повышение эффективности людскими ресурсами Организации.

45. **Г-н Гюрбер** (Швейцария) говорит, что реформа управления людскими ресурсами представляет собой важный шаг на пути к укреплению способности Организации Объединенных Наций эффективно выполнять свои многочисленные мандаты. Он выражает надежду на то, что Комитет без дальнейшего промедления примет решение относительно системы контрактов. Необходимо объективно обсудить другие нерешенные вопросы, прежде всего вопрос об унификации условий службы и предлагаемом создании штата гражданских сотрудников-мировладельцев численностью 2500 человек.

46. Предложение Генерального секретаря относительно упорядочения системы контрактов предполагает ее кардинальное изменение и позволит создать такие условия службы, которые будут предусматривать более надежные гарантии занятости и справедливое обращение с сотрудниками. Предлагаемое введение единого свода Правил о персонале представляет собой разумный способ упростить систему контрактов, облегчить административное бремя и повысить ее транспарентность для сотрудников в целях формирования более гибкого и многопрофильного кадрового состава.

47. Его делегация разделяет точку зрения Консультативного комитета и КМГС, которые считают, что перевод сотрудников на непрерывные контракты не должен происходить автоматически. В целях повышения эффективности отбора сотрудников число преобразуемых назначений должно быть ограниченным. Необходимо разработать четкие критерии для такого преобразования, предусматривающие объективную служебную аттестацию и беспристрастные процедуры отбора. Простота, транспарентность и правовая определенность важны для сотрудников как в Центральных учреждениях, так и на местах.

48. Необходимо ввести в действие упорядоченную систему контрактов, как это было рекомендовано Консультативным комитетом. Однако в интересах обеспечения бюджетной дисциплины и эффективности затрат осуществление других предлагаемых мер следует отложить до тех пор, пока упорядочение системы контрактов не приведет на практике к ожидаемым результатам.

49. Новая система контрактов, наряду с другими инициативами по реформированию управления людскими ресурсами, значительно укрепит способность Организации набирать и удерживать сотрудников с твердыми моральными принципами и высокой профессиональной квалификацией и, таким образом, удовлетворять существующий и меняющийся спрос на людские ресурсы.

50. **Г-н Скэнлон** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что концептуальная основа для реформы управления людскими ресурсами была заложена в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года. Впоследствии Генеральный секретарь издал ряд докладов, содержащих предложения относительно преобразования различных механизмов управления людскими ресурсами. Его делегация всецело поддерживает усилия по совершенствованию управления самым ценным ресурсом Организации Объединенных Наций — ее сотрудниками.

51. Меры по реформированию заслуживают пристального внимания. Оратор надеется работать совместно с другими делегациями с целью существенно усовершенствовать методы управления кадрами Организации Объединенных Наций.

52. Предложения относительно упорядочения системы контрактов Организации Объединенных Наций предусматривают уменьшение числа типов контрактов, предоставляемых сотрудникам, и пересмотр соответствующих Правил о персонале. Новая система будет предусматривать лишь три типа контрактов: временные, срочные и непрерывные. Однако при всей целесообразности этого предложения при принятии решения относительно внедрения такой упорядоченной системы следует принимать во внимание эффективность таких мер с точки зрения достижения целей реформы и соответствующие затраты.

53. Что касается временных контрактов, то оратор поддерживает рекомендацию Консультативного комитета одобрить предложения, содержащиеся в докладе Генерального секретаря о системе контрактов (A/62/274), хотя, возможно, было бы целесообразно предусмотреть испытательный срок до предоставления таких временных контрактов.

54. Что касается срочных контрактов, то он поддерживает предложение Генерального секретаря о том, чтобы контракты международных сотрудников, задействованных в операциях по поддержанию ми-

ра, больше не были привязаны к конкретным миссиям. Что касается продления срока действия срочных контрактов международных сотрудников, то он поддерживает рекомендацию Консультативного комитета (A/62/7/Add.14, пункт 9) о том, чтобы контракты международных сотрудников, работающих на основе срочных назначений в миротворческих операциях и демонстрирующих высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, продлевались, если существует обоснованная необходимость в их дальнейших услугах.

55. Он не поддерживает предложение Генерального секретаря о создании штата карьерных гражданских сотрудников-миротворцев численностью 2500 человек. Потребность в таком персонале можно удовлетворить за счет внедрения новой системы контрактов и осуществления других мер, таких как упразднение контрактов, привязанных к конкретным миссиям.

56. Предложение относительно непрерывных контрактов вызывает целый ряд вопросов, включая вопрос о том, какие сотрудники смогут претендовать на такие контракты и следует ли установить верхний предел в отношении числа таких преобразований. Его делегация выражает серьезную озабоченность по поводу предложения об автоматическом предоставлении непрерывного контракта после пяти лет службы при условии удовлетворительного выполнения служебных обязанностей.

57. Генеральный секретарь представил информацию по ряду других вопросов, связанных с управлением людскими ресурсами, в том числе по вопросу об унификации условий службы. Однако, как Консультативный комитет указал в своем докладе, элементы такой унификации носят комплексный характер и требуют дальнейшей проработки.

58. Его делегация рассчитывает на достижение реального прогресса в проведении реформы управления людскими ресурсами. Подходящая возможность рассмотреть эти вопросы представится на возобновленной сессии. Он надеется, что до начала шестидесятой третьей сессии будет представлена дополнительная информация по более сложным вопросам, что увеличит шансы достижения прогресса в конце этого года.

59. **Г-н Шэнь Яньцзе** (Китай) выражает обеспокоенность по поводу того, что число представитель развивающихся стран на старших и руководя-

щих должностях в Секретариате год от года продолжает уменьшаться и что в целом распределение персонала в Секретариате несбалансированно. Однако выход на пенсию большого числа сотрудников в следующие пять лет — порядка 1900 человек, или 15,8 процента всех сотрудников, — дает прекрасную возможность исправить ситуацию. За последний год число недопредставленных государств-членов увеличилось с 11 до 19. При этом кандидаты, включенные в реестр по итогам национальных конкурсных экзаменов, вынуждены проходить длительную процедуру набора. Он настоятельно призывает Секретариат изучить надлежащие меры по решению этих проблем.

60. Важным элементом реформы управления людскими ресурсами является формирование и поддержание культуры этики, добросовестности и отчетности в рамках системы Организации Объединенных Наций. В течение своего первого полного операционного цикла Бюро по вопросам этики оказывало целый спектр разнообразных услуг, в том числе в области установления стандартов и организации профессиональной подготовки, образования, информационно-пропагандистской деятельности, консультирования и ориентации, а также управления программой раскрытия финансовой информации. Оно удовлетворяло растущую потребность в услугах по вопросам этики, принимая соответствующие запросы из целого ряда мест службы и отделений, а также от сотрудников, занимающих различные должности. Важно укреплять программу профессиональной подготовки по вопросам добросовестности и сотрудничества Бюро по вопросам этики с другими управлениями и с учреждениями Организации Объединенных Наций, прежде всего его контакты с Управлением Омбудсмана. Что касается предложения о распространении юрисдикции Бюро по вопросам этики на все подразделения системы Организации Объединенных Наций, он хотел бы узнать мнение КМГС по этому вопросу и получить подробную информацию о последствиях таких мер для бюджета и программ.

61. Мобильность является одним из важных элементов для обеспечения Секретариата штатом разносторонне подготовленных и опытных международных гражданских служащих. При применении требований в отношении мобильности огромное значение имеет соблюдение принципов равенства, справедливости и транспарентности, а также пре-

доставление участникам возможностей, позволяющих им выразить свои озабоченности. Необходимо также создать механизм защиты прав и интересов сотрудников. В целом, мобильность должна содействовать повышению эффективности.

62. Он принимает к сведению доклад Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов и унификации условий службы. Упорядочение контрактов позволит повысить мобильность и эффективность работы, что соответствует общей направленности реформы в области людских ресурсов. Однако велика вероятность возникновения проблем на переходном этапе, поэтому в этом вопросе государства-члены должны применять осмысленный и поэтапный подход.

63. Крайне важно, чтобы новая система людских ресурсов позволила унифицировать условия службы сотрудников на местах и сотрудников фондов и программ, а также улучшить условия службы всех сотрудников на местах. Такая унификация поможет привлекать и удерживать талантливых сотрудников в общей системе Организации Объединенных Наций.

64. Что касается полевых миссий, то жизненно важное значение для операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира имеет разработка стабильной стратегии в области людских ресурсов. Оратор высоко оценивает усилия Секретариата по проведению реформы. Учреждение 2500 должностей карьерных гражданских миротворцев будет содействовать удовлетворению потребностей операций по поддержанию мира в людских ресурсах в XXI веке. Безусловно, при этом необходимо принимать во внимание последствия для бюджета. В процессе найма необходимо соблюдать принципы открытости, справедливости, равенства и транспарентности в плане определения класса будущей должности кандидата, географической представленности и представленности мужчин и женщин, а также в рамках процедур найма.

65. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что его делегация будет рассматривать все нынешние и будущие предложения Генерального секретаря относительно людских ресурсов с точки зрения их соответствия критериям повышения эффективности, удовлетворения потребности Организации в квалифицированном персонале, обеспечения эффективного функционирования Секретариата, а

также их соответствия финансовым возможностям государств-членов. В целом он выражает сожаление в связи с тем, что указанные предложения рассматриваются вне всего контекста проблематики управления людскими ресурсами, включая концептуальное видение того, какой должна быть международная гражданская служба и система набора персонала.

66. В частности, он выражает обеспокоенность по поводу ряда предложений, касающихся условий службы, включая перспективу существенного увеличения пакета вознаграждения гражданских сотрудников в составе операций по поддержанию мира с целью довести его до уровня пакета вознаграждения сотрудников фондов и программ Организации Объединенных Наций. Приведенные основания для учреждения должностей карьерных миротворцев весьма сомнительны и практически бессмысленны как с финансовой точки зрения, так и с точки зрения эффективности и результативности управления людскими ресурсами. Кроме того, введение единого контракта для сотрудников Организации Объединенных Наций приведет к почти поголовному переходу на квазипостоянные контракты, такие как новые непрерывные контракты, и фактическому упразднению срочных контрактов, которые вытеснят контракты, предусматривающие длительный испытательный срок, с последующим предоставлением непрерывного контракта. Такие меры идут вразрез с концепцией гибкой и эффективной кадровой политики, которая учитывала бы быстрые и существенные изменения мандатов Организации и ее потребностей в персонале.

67. Поскольку у его делегации есть серьезные сомнения вообще в необходимости использования непрерывных, или квазипостоянных, контрактов, она усматривает существенные изъяны и в альтернативном подходе, который предусматривает простое ограничение числа таких контрактов. На практике это приведет к неравенству между сотрудниками, выполняющими одну и ту же работу, но при этом, — поскольку одни будут иметь срочные контракты, а другие — непрерывные, — имеющими разные гарантии занятости. Кроме того, использование по определению более гарантированных непрерывных контрактов не будет способствовать росту производственных показателей и самосовершенствованию сотрудников, поскольку они будут лишены необходимости постоянно доказывать свою

профессиональную пригодность и полезность для Организации. Другой альтернативный подход, предусматривающий возможность прекращения непрерывного контракта «в интересах обеспечения надлежащего управления Организацией», сформулирован расплывчато и закладывает предпосылки для возможных злоупотреблений со стороны руководителей и для бесчисленных жалоб и разбирательств в трибуналах. Его делегация настоятельно призывает Комитет серьезно рассмотреть преимущества использования лишь двух видов контрактов: временных и срочных. Это не ставило бы сотрудников в неравное положение, упростило бы систему контрактов и сделало ее более понятной, а также позволило бы держать сотрудников «в тонусе» и способствовало бы производительности и подотчетности персонала, знающего, что условием продления контракта является хорошая работа. Устранить диспропорции, существующие в системе в настоящее время, можно при помощи выплат по окончании контракта.

68. Предложение относительно унификации пакетов вознаграждения в несемейных местах службы является затратным и недостаточно обоснованным и не учитывает количественное соотношение работающего на местах персонала различных организаций. Поскольку, к сожалению, Комиссия по международной гражданской службе не предложила никакого механизма регулирования этого пакета для несемейных мест службы в рамках общей системы, никакой формальной основы для унификации условий службы миротворческого персонала с условиями службы сотрудников фондов и программ не имеется. Такая «унификация», как представляется, сводится к доведению пакета вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций до уровня соответствующего пакета сотрудников фондов и программ, поскольку не предпринимается никаких попыток сдержать или ограничить дальнейшее улучшение условий службы на местах такими подразделениями, которые могут и не следовать рекомендациям Комиссии по международной гражданской службе. Если Организация Объединенных Наций будет и дальше следовать логике такой унификации, это может привести к постоянной эскалации и инфляции расходов на персонал.

69. Изучив предлагаемое внедрение «подхода для специальных операций», его делегация выражает относительно него серьезные сомнения, считая, что

он предусматривает необоснованное дублирование пакета вознаграждения. До тех пор, пока пакет вознаграждения в несемейных местах не станет элементом общей системы, а решения Генеральной Ассамблеи — обязательными для всех учреждений системы, нельзя говорить о какой-либо подлинной унификации условий службы.

70. **Г-н Кисимото** (Япония) говорит, что, как это было подтверждено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 61/244 об управлении людскими ресурсами, реформа необходима для того, чтобы Организация могла более эффективно выполнять новые и все более сложные мандаты, оказывать более активную поддержку деятельности на местах и обеспечивать координацию деятельности подразделений системы Организации Объединенных Наций. Структурные преобразования в области людских ресурсов непосредственно затронут персонал и скажутся на его работе. Реклассификация должностей в результате реорганизации и изменения системы контрактов повлечет за собой существенные долгосрочные административные и бюджетные последствия для всей системы Организации Объединенных Наций в целом. Поскольку пересмотреть или отменить любые внедренные изменения будет сложно, его делегация считает, что необходимо действовать осмотрительно, выявляя конкретные вопросы, которые необходимо решить, и конкретные меры для их решения.

71. Переходя к вопросу о предлагаемой унификации условий службы, оратор отмечает, что постоянные контракты больше не могут считаться основными инструментами для выполнения учреждениями системы Организации Объединенных Наций динамично меняющихся мандатов. Для обеспечения равного отношения ко всем сотрудникам Секретариата необходимо разработать систему, которая учитывала бы потребности всех органов системы Организации Объединенных Наций, служила моделью для всех них и обеспечивала согласованность деятельности и мобильность между учреждениями общей системы. Существенно важно определить, какой персонал является основным и получит непрерывные контракты на основе применяемых в централизованном порядке строгих процедур, которые будут способствовать эффективной работе сотрудников и учитывать необходимость обзора каждой отдельной функции. В соответствии с рекомендациями Комиссии по международной гражданской

службе Генеральной Ассамблее следует рассмотреть вопрос об установлении верхнего предела в отношении числа таких контрактов, учитывая их финансовые и долгосрочные последствия. Полномочиями на предоставление непрерывных контрактов не должны наделяться руководители программ, которые не в состоянии учесть все долгосрочные интересы Организации. Один из возможных путей определения основного персонала предусмотрен в предложении о создании на конкурсной основе штаба карьерных гражданских миротворцев.

72. В случае с должностями, финансируемыми из регулярного бюджета, отлаженным способом набора квалифицированного основного персонала для долгосрочной карьеры в Организации являются национальные конкурсные экзамены. Считая, что предлагаемая система контрактов не должна подрывать сложившуюся практику проведения национальных конкурсных экзаменов, предусматривающих строгий, объективный и справедливый процесс отбора кандидатов на конкурсной основе, его делегация выступает против упразднения того контрактного статуса, который прошедшие отбор кандидаты получают согласно нынешней системе. Разнообразные и четко определенные потребности миссий по поддержанию мира удовлетворяются за счет контрактов, привязанных к конкретным миссиям, которые облегчают задачу свертывания операций на местах, дают ценную возможность отбора квалифицированных сотрудников для их набора в дальнейшем на должности в составе других операций по поддержанию мира, а также позволяют избежать необоснованных надежд на долгосрочную занятость, прежде всего в тех случаях, когда мандаты четко ограничены по срокам.

73. В предложениях, содержащихся в добавлении к докладу Комиссии по международной гражданской службе за 2006 год (A/61/30/Add.1), речь идет конкретно об упорядочении системы контрактов, но при этом ничего не говорится о том, каким образом необходимо будет изменить условия службы. Если места службы в рамках операций в пользу мира будут классифицироваться по уровню безопасности, то Секретариат должен четко определить, какие материальные права будут предусматривать временные, срочные и непрерывные контракты и какие пособия будут полагаться сотрудникам в семейных и несемейных местах службы. Его делегация согласна с рекомендациями Консультативного комитета от-

носителю применения в отношении операций в пользу мира подхода для специальных операций и подчеркивает, что сотрудников операций в пользу мира нельзя сравнивать с сотрудниками фондов и программ Организации Объединенных Наций. Тогда как на международных сотрудников фондов и программ распространяются принципы ротации как один из элементов долгосрочной стратегии, сотрудники операций в пользу мира набираются для выполнения мандатов четко оговоренной продолжительности в конкретные сроки и в конкретных местах.

74. Что касается достижения наилучших возможных результатов в весьма ограниченные сроки, то на возобновленной сессии следует попытаться выработать общую позицию, с тем чтобы добиться реального прогресса до начала основной части шестидесятой третьей сессии, в ходе которой Комитет будет активно обсуждать вопросы, касающиеся управления людскими ресурсами.

75. **Г-н Фермин** (Доминиканская Республика), выступая от имени Группы Рио, говорит, что его группа поддерживает общую направленность предложения Генерального секретаря.

Прочие вопросы

76. **Председатель** говорит, что в соответствии с высказанной рядом делегаций на 27-м заседании просьбой руководитель аппарата Генерального секретаря представит устное и письменное обоснование назначения г-на Эдварда Лака на должность Специального советника Генерального секретаря.

77. **Г-н Намбияр** (Руководитель аппарата, Канцелярия Генерального секретаря) говорит, что старшие должностные лица Канцелярии Генерального секретаря обсудили назначение Эдварда Лака на должность Специального советника с несколькими представителями Движения неприсоединения и постоянными представителями ряда государств. В ходе этих встреч они разъяснили причины, по которым Генеральный секретарь намерен произвести это назначение.

78. По итогам этих обсуждений, в том числе с участием председателя Координационного бюро Движения неприсоединения, старшие должностные лица сделали вывод о том, что Генеральная Ассамблея не приняла конкретное решение отклонить предлагаемое Генеральным секретарем назначение

г-на Лака. Постоянные представители выразили сомнения в отношении концепции «ответственности за защиту», заявив, что единое мнение по этому вопросу отсутствует. В то же время они сочли, что никаких трудностей в связи с назначением Генеральным секретарем г-на Лака своим Специальным советником не возникает, поскольку Генеральный секретарь имеет право самостоятельно принимать такие решения. Если Специальный советник будет работать безвозмездно или за 1 доллар США в год, необходимость в утверждении бюджетных ассигнований на эти цели не возникнет. Назначение будет носить временный характер и будет рассматриваться в качестве промежуточного варианта. Все связанные с финансированием этой должности расходы будут покрываться из добровольных взносов.

79. Что касается вопроса о полномочиях, постоянные представители, с которыми были проведены консультации, согласились с тем, что в круг функций Специального советника может войти изучение возможностей для распространения идей, содержащихся в пунктах 138 и 139 Итогового документа Всемирного саммита 2005 года, принятого в резолюции 60/1 Генеральной Ассамблеи. После уточнения направленности и конкретизации усилий по претворению в жизнь идей, содержащихся в упомянутых пунктах, эти усилия необходимо будет обсудить с государствами-членами и, в итоге, рассмотреть их в рамках Генеральной Ассамблеи, что позволило бы наилучшим образом избежать возникновения у государств-членов обеспокоенности в этой связи и снять их озабоченность по поводу концептуальной области применения и практических последствий реализации этих идей.

80. Перед обнародованием назначения Канцелярия Генерального секретаря провела консультации с заинтересованными постоянными представителями государств — членом Движения неприсоединения и других государств-членов. Участники консультаций обсудили как общий подход к объявлению о назначении, так и детали, включая конкретные формулировки. Официальный представитель выступил с соответствующим заявлением только после того, как Канцелярия Генерального секретаря получила их согласие. В то же время в материалах, сопровождающих объявление о назначении, название должности содержало ошибку. Были принесены извинения, и ошибка была исправлена.

81. В исключительных случаях Генеральный секретарь прибегает к назначению на должности без вознаграждения или с вознаграждением в размере 1 доллар США в год. Назначение г-на Лака относится к таким исключениям. В этой связи выступающий обращает внимание на пункт 5 раздела II резолюции Генеральной Ассамблеи 51/226, в которой она:

«просит Генерального секретаря объявлять о всех вакансиях, с тем чтобы обеспечить равные возможности для всех отвечающих требованиям сотрудников и поощрять мобильность; при этом понимается, что полномочия Генерального секретаря принимать по своему усмотрению решения о назначении и продвижении по службе не в соответствии с установленными процедурами должны распространяться лишь на его Административную канцелярию и уровни заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, а также специальных посланников всех уровней».

82. Канцелярия Генерального секретаря исходит из того, что как действующий Генеральный секретарь, так и его предшественники неоднократно осуществляли такие назначения и для многих из них утверждение Генеральной Ассамблеей не требовалось и не испрашивалось.

83. **Г-н Берти Олива** (Куба) говорит, что он хотел бы повторить заявление, сделанное его делегацией на предыдущем заседании, а именно что Генеральная Ассамблея не приняла решения по концепции ответственности за защиту. Этот вопрос должен быть прояснен в контексте пунктов 138 и 139 Итогового документа Всемирного саммита 2005 года в сроки, которые установит Генеральная Ассамблея.

84. Его делегация изучит информацию, предоставленную руководителем аппарата Генерального секретаря, учитывая, что Постоянный представитель Кубы принял участие в упомянутых встречах в качестве нынешнего председателя Координационного бюро Движения неприсоединения, а также памятуя о договоренностях, достигнутых на этих встречах.

85. Г-н Олива с удовлетворением отмечает, что ошибки, допущенные при представлении должности Специального советника, были признаны. В пресс-релизе были четко описаны должностные

обязанности г-на Лака и недвусмысленно указано, что его работа как Специального советника будет «сосредоточена» на «ответственности за защиту», однако на брифинге официального представителя, состоявшемся днем ранее, в полдень 11 декабря 2007 года, его должность прозвучала как «Специальный советник по вопросу ответственности за защиту».

86. По мнению представителя Кубы, необходимо не только исправить название должности, приведенное на брифинге, но и сообщить г-ну Лаку правильный вариант названия его должности, с тем чтобы он избегал фразы «по вопросу ответственности за защиту», которая, в частности, употреблялась еще до его назначения при объявлении его выступлений на конференции в Бангкоке в феврале 2008 года и в научном учреждении в Нью-Йорке в марте 2008 года.

87. Его делегация самым внимательным образом изучит представленную информацию, в том числе с административно-бюджетной точки зрения и в контексте резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи. Выражая удовлетворение в связи с проведенными с представителями Движения неприсоединения консультациями по вопросу о назначении, оратор в то же время напоминает, что существует установленный порядок назначения специальных представителей.

88. **Г-н Росалес Диас** (Никарагуа) говорит, что информация, только что предоставленная руководителем аппарата Генерального секретаря, однозначно говорит о несоблюдении правил процедуры Генеральной Ассамблеи. Насколько бы ни был представительным состав лиц, участвовавших в консультациях с Секретариатом, и независимо от роли делегации, в настоящее время председательствующей в Координационном бюро Движения неприсоединения, в привлечении внимания к назначению г-на Лака в ходе предыдущих заседаний Комитета, консультации с группой представителей государств-членов не могут заменить консультации со всеми государствами-членами и не могут по своей роли подменять роль и функции Пятого комитета и Генеральной Ассамблеи.

89. В своей резолюции 51/226 Генеральная Ассамблея наделила Генерального секретаря полномочиями назначать сотрудников на должности уровня заместителя Генерального секретаря и по-

мощника Генерального секретаря, однако ни Секретариату, ни его должностным лицам не была предоставлена возможность учреждать должности: эта прерогатива по-прежнему принадлежит исключительно Генеральной Ассамблее. Никто не оспаривает полномочия Генерального секретаря производить назначения на этих уровнях после проведения консультаций. В данном случае проблема заключается в том, что была учреждена должность, от создания которой Пятый комитет решил отказаться, когда обсуждался бюджет по программам на двухгодичный период.

90. Его делегация не удовлетворена предложенным объяснением: якобы согласие Генеральной Ассамблеи не запрашивалось, поскольку это не делалось и в прошлом. Если согласие Генеральной Ассамблеи действительно не требуется, представитель Никарагуа хотел бы знать, зачем Комитет рассматривал доклад Генерального секретаря, в котором предлагалось учредить данную должность на уровне помощника Генерального секретаря, и почему члены Комитета потратили на обсуждение этого вопроса много времени.

91. Оратор хотел бы напомнить, что представители государств-членов в Генеральной Ассамблее формируют межправительственный директивный орган Организации, в то время как Секретариат не играет такой роли. Он не понимает, почему Секретариат счел возможным учредить номинальную должность и заполнить ее, в то время как уже 10 месяцев ему не удается найти кандидата для назначения на должность заместителя Генерального секретаря по полевой поддержке, которая, по его же мнению, крайне необходима для обеспечения единства руководства операциями по поддержанию мира. Не меньшее удивление вызывает и тот факт, что Пятый комитет обсуждает реформу структуры управления людскими ресурсами, которая будет иметь последствия для персонала, составляющего костяк Организации, в то время как должность помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами остается вакантной.

92. **Г-н Алуан Канафани** (Боливарианская Республика Венесуэла) говорит, что Генеральная Ассамблея является единственным органом, обладающим директивными полномочиями, позволяющими санкционировать учреждение должности столь высокого уровня. С некоторыми делегациями были проведены консультации по вопросу о назначении

Специального советника, но остальные делегации тоже имеют право на уведомление об учреждении таких должностей. В будущем его делегация будет стремиться обеспечить выполнение мандата Ассамблеи и не допускать впредь назначения должностных лиц высокого уровня в подобном порядке.

93. **Г-н Аффифи** (Египет) говорит, что первый обсуждаемый вопрос касается назначения Специального советника. Его делегация ценит усилия Генерального секретаря, направленные на назначение специалистов высокого уровня, таких как Специальный советник. Второй вопрос касается собственно ответственности за защиту, которая не была признана Генеральной Ассамблеей как концепция или принцип. Роль Специального советника заключается в том, чтобы оказывать Генеральной Ассамблее содействие в рассмотрении этого вопроса, а не пропагандировать концепцию ответственности за защиту.

94. **Г-н Садук** (Марокко) говорит, что его делегация удивлена порядком назначения Специального советника, учитывая, что Секретариат не обладает соответствующими директивными полномочиями, поскольку Генеральная Ассамблея не санкционировала утверждение этой должности. Консультации по таким назначениям должны вестись на основе широкого участия и носить транспарентный характер, а также не выходить за рамки директивных полномочий. Определять направление работы Секретариата должна только Генеральная Ассамблея, которая еще не выработала определения концепции ответственности за защиту. Чтобы дать этой концепции более четкое определение, требуются дополнительные обсуждения, особенно в свете важного значения и деликатного характера функций Специального советника. Для достижения между государствами-членами единого мнения по спорным вопросам необходимы диалог и консультации с участием всех государств-членов.

95. **Г-н Абд аль-Маннан** (Судан) говорит, что явление руководителя аппарата вызывает много серьезных вопросов. Оратор не согласен с утверждением, что Генеральная Ассамблея не отклонила явным образом предложение Генерального секретаря о назначении г-на Лака, учитывая, что Генеральный секретарь не обращался к Ассамблее с таким предложением. Ассамблея рассмотрела намерение Генерального секретаря учредить должность Специального советника, а не предложение назначить

г-на Лака. Более того, Ассамблея не пришла к консенсусу по вопросу об учреждении этой должности. Если бы единство мнений по этому вопросу было достигнуто, Генеральный секретарь имел бы полномочия для назначения данного Специального советника, против чего у его делегации нет конкретных возражений.

96. Однако учреждение конкретной должности — прерогатива Генеральной Ассамблеи. Недопустимо, чтобы Секретариат проводил консультации лишь с некоторыми государствами-членами. Такие консультации, проведенные за рамками Ассамблеи, являются неофициальными. Более того, участники этих консультаций не смогли прийти к единому мнению, не говоря уже о единогласной поддержке концепции ответственности за защиту и учреждения должности или назначения Специального советника. Генеральный секретарь принял решение о назначении Специального советника, невзирая на это.

97. Его делегация хотела бы уточнить, что имел в виду руководитель аппарата, когда заявил, что назначение Специального советника будет носить временный характер и будет рассматриваться в качестве промежуточного варианта. Хотелось бы получить более подробную информацию относительно продолжительности пребывания этого сотрудника в должности. Кроме того, неясно, каким образом Секретариат исправит ошибку, допущенную в заголовке пресс-релиза, которую упомянул руководитель аппарата. Эта оплошность должна быть исправлена до того, как можно будет перейти к исправлению других ошибок, допущенных при назначении.

98. **Г-н Мухитх** (Бангладеш) напоминает, что Комитет провел широкое обсуждение предложения Генерального секретаря о повышении уровня должности Специального советника по предотвращению геноцида до уровня заместителя Генерального секретаря и изменении ее названия на «Специальный советник Генерального секретаря по предупреждению геноцида и массовых зверств». Члены Комитета также посвятили много времени обсуждению предложения Генерального секретаря о назначении Специального советника по ответственности за защиту. После напряженных переговоров было решено только повысить уровень должности Специального советника по предотвращению геноцида до заместителя Генерального секретаря. Эти перегово-

ры ясно продемонстрировали то значение, которое государства-члены придают процессу принятия директивных решений, установленному Генеральной Ассамблеей. Консультации с государствами-членами не должны подменять собой директивные требования в отношении назначения на высокие должности.

99. **Г-н Фарук** (Пакистан) говорит, что Генеральная Ассамблея несет ответственность за разработку мандатов и учреждение должностей. Только после учреждения должностей Генеральный секретарь может назначать сотрудников на эти должности. Рассмотрение соответствующих вопросов Генеральной Ассамблеей не может быть заменено какими-либо неофициальными процессами. Члены Ассамблеи не пришли к единому мнению по вопросу об учреждении должности Специального советника по ответственности за защиту и не приняли какого-либо решения по самому вопросу ответственности за защиту. Это сложный политический вопрос, требующий интенсивных переговоров. Его делегация придает большое значение обеспечению транспарентности и эффективности при назначении на должности высокого уровня.

100. **Г-н Сафаеи** (Исламская Республика Иран) говорит, что его делегация считает принципиальными поднятые процедурные вопросы, касающиеся прерогатив Генерального секретаря и Генеральной Ассамблеи. Его делегация удивлена тем, что Генеральный секретарь не потрудился проконсультироваться с Генеральной Ассамблеей по поводу этой должности, предпочтя обсудить этот вопрос лишь с отдельными представителями, а руководитель аппарата в своем письменном заявлении выступил в защиту такой процедуры.

101. **Г-н Намбияр** (Руководитель аппарата, Канцелярия Генерального секретаря) говорит, что он принял во внимание мнения всех выступивших. Доктрина ответственности за защиту населения от геноцида, военных преступлений, этнических чисток и преступлений против человечности содержится в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года, принятом Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 60/1 (пункты 138 и 139). Таким образом, сама концепция ответственности за защиту была принята. Действительно, что касается конкретных аспектов доктрины, широкий консенсус отсутствует. С учетом этого Генеральный секретарь прилагает усилия для выработки единой позиции и снятия

озабоченности большинства государств-членов при осуществлении положений этих пунктов итогового документа.

102. В прошлом Генеральный секретарь несколько раз производил назначение на должности без вознаграждения, например Специальных посланников Генерального секретаря по проблеме изменения климата, не прибегая к бюджетным процедурам, формально утвержденным Генеральной Ассамблеей, для содействия обсуждениям в директивных органах. Именно в таком контексте он произвел назначение Специального советника. Оратор признателен делегациям за указание на то, что Секретариат не может производить назначения без конкретного решения директивного органа. Он согласен с представителем Кубы в том, что Секретариату следует проинструктировать Специального советника по поводу того, как правильно называется его должность. В его обязанности входит содействие положительному восприятию положений упомянутых пунктов.

103. Что касается задержек с назначением, о которых говорил представитель Никарагуа, Департаментом полевой поддержки руководит исполняющий обязанности руководителя Департамента. Вопрос о назначении, безусловно, носит безотлагательный характер, но задержки с его решением не имели серьезных последствий для работы Департамента. Кроме того, уже готовится объявление о назначении сотрудника на эту должность, причем из числа представителей развивающихся стран.

104. Представитель Судана справедливо отметил, что в ходе состоявшихся в 2007 году в Ассамблее обсуждений речь шла не конкретно о кандидатуре г-на Лака, а о должности Специального советника как таковой. Генеральный секретарь произвел это назначение на основе достигнутого в ходе обсуждений с рядом делегаций понимания, что Генеральная Ассамблея не приняла конкретного решения отклонить предложение об учреждении этой должности. Он начал процесс назначения, с тем чтобы обеспечить достаточную поддержку членов Генеральной Ассамблеи для официального назначения, которое соответствовало бы директивным требованиям. Секретариат полностью осознает необходимость обеспечивать транспарентность в таких вопросах и конструктивно реагировать на озабоченности отдельных делегаций в целях получения директивных полномочий. В рамках такой процедуры Секретари-

ат неизбежно должен был провести консультации с отдельными государствами или группами государств, прежде чем представлять этот вопрос на рассмотрение директивного органа. Секретариат должен был принять меры в отношении обеспокоенности ряда государств в связи с концепцией ответственности за защиту в том виде, в котором она изложена в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года.

105. **Г-н Абд аль-Аннан** (Судан) просит предоставить подробную информацию о сроках полномочий Специального советника. Он также просит открыто ответить на вопрос об ошибке, на которую ссылается руководитель аппарата. Ему неясно, в чем конкретно заключается ошибка, каким образом она может быть исправлена и как именно должен осуществляться процесс назначения. Кроме того, несмотря на то, что в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года действительно содержится описание доктрины ответственности за защиту, это еще не свидетельствует о наличии консенсуса по этому вопросу. Заголовок резолюции 60/1 — «Обязанность защищать население от геноцида, военных преступлений, этнических чисток и преступлений против человечности» — лишь обозначил тему, которую Генеральная Ассамблея собиралась обсудить. Таким же образом в резолюции вполне мог бы быть заголовок «Назначение г-на Лака на должность Специального советника по ответственности за защиту», и Генеральная Ассамблея могла бы как утвердить, так и отклонить его кандидатуру. Однако Генеральный секретарь не имел права назначать сотрудника на должность, которую Ассамблея обсудила и решила не учреждать. Если бы он не вынес этот вопрос на рассмотрение Ассамблеи, он мог бы произвести назначение. Однако после того как это назначение было предложено и отклонено, дискреционные полномочия Генерального секретаря перестают действовать, поскольку Генеральный секретарь не может ставить себя выше Ассамблеи.

106. **Г-н Росалес Диас** (Никарагуа) говорит, что Комитет не обсуждает достоинства концепции ответственности по защите и не ставит под сомнение эту доктрину, которая была одобрена и сформулирована в Итоговом документе Всемирного саммита 2005 года, указывая при этом на необходимость дальнейшего обсуждения этого вопроса в Генеральной Ассамблее. Речь идет об учреждении должности вопреки явно выраженной воле Комитета. Заяв-

ление о том, что предложение Генерального секретаря относительно учреждения должности не было отклонено, говорит о том, что в будущем Комитету следует принимать конкретное решение не санкционировать учреждение должностей в тех случаях, когда не удастся достигнуть договоренности. Очевидно, что текущие методы работы Комитета, в соответствии с которыми он просто принимает к сведению такие разногласия, являются неэффективными.

107. **Г-н Намбияр** (Руководитель аппарата, Канцелярия Генерального секретаря) говорит, что ошибка заключалась в представлении должности г-на Лака как «Специального советника по ответственности за защиту» в заголовке посвященного его назначению пресс-релиза Департамента общественной информации, от 21 февраля 2008 года. Его должность должна была быть указана в пресс-релизе как «Специальный советник». Что касается продолжительности временного назначения, то Специальному советнику нужно дать время, чтобы собраться с мыслями по существу вопроса, необходимыми для активизации обсуждений положений пунктов 138 и 139 и формированию консенсуса по этому вопросу. На это потребуется несколько месяцев. Решение о продолжении этого процесса по истечении определенного срока должен принять Генеральный секретарь. Руководитель аппарата не может точно сказать, сколько месяцев это займет, но это назначение носит временный характер и будет рассматриваться в качестве промежуточного варианта. Если Генеральная Ассамблея согласится с логическим обоснованием этого назначения, Секретариат мог бы продолжить работу в рамках бюджетных предложений для специальных политических миссий, что изменило бы характер назначения.

Заседание закрывается в 12 ч. 55 м.