



## Генеральная Ассамблея

Шестдесят третья сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
23 January 2009  
Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 12-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 27 октября 2008 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Абд аль-Маннан ..... (Судан)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-жа Маклерг

### Содержание

Пункт 125 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций

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.



*В отсутствие г-на Броди (Венгрия) место Председателя занимает заместитель Председателя г-н Абд аль-Маннан (Судан).*

*Заседание открывается в 10 ч. 05 м.*

**Пункт 125 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций (A/63/30, A/63/360 и A/63/501)**

1. **Г-н Родс** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), внося на рассмотрение доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2008 год (A/63/30), напоминает, что в своей резолюции 61/239 Генеральная Ассамблея просила КМГС рассмотреть вопрос об эффективности и результативности мер, направленных на содействие обеспечению найма и удержания персонала, особенно в местах службы с трудными условиями. Комиссия провела опросы среди организаций и персонала и установила, что в целом организации не испытывали трудностей с заполнением вакансий или удержанием персонала. Однако имелись определенные трудности с набором персонала отдельных профессиональных групп, особенно технического и узкоспециализированного персонала. Кроме того, в некоторых местах службы, особенно в районах действия некоторых миссий, отмечались высокие показатели доли вакантных должностей. Он напомнил, что в 2007 году Комиссия вынесла конкретные рекомендации по решению этих проблем, включая согласование условий службы и реформирование системы контрактов. Организации могут также пожелать рассмотреть вопросы мотивирования сотрудников, не только в интересах удержания персонала в местах службы с трудными условиями, но и в целях повышения результативности работы персонала. Комиссия указала в своем докладе области, требующие первостепенного внимания, и будет продолжать следить за этим вопросом.

2. КМГС решила прекратить проведение экспериментального исследования по вопросу о вознаграждении с учетом выполнения работы, поскольку ни одна из участвующих организаций не отвечала критериям успеха, установленным Комиссией в 2004 году. Поскольку этим организациям приходилось уделять основное внимание решению других приоритетных задач, никаких выплат сотрудникам, показывающим высокие показатели в работе, произведено не было. Представители высшего и сред-

него руководящего звена недостаточно ответственно подошли к реализации проекта, а обещанная поддержка со стороны КМГС не была оказана из-за проблем с закупочным процессом.

3. Комиссия будет продолжать поиск приемлемых путей вознаграждения сотрудников, добивающихся отличных результатов в работе. Она занимается обновлением принятых ранее решений по вопросу об управлении служебной деятельностью и будет продолжать проводить во взаимодействии с организациями контрольное сопоставление передовых практических методов, применяемых в общей системе, с новаторской практикой, применяемой организациями частного и государственного секторов.

4. Комиссия продолжает придавать большое значение вопросу мобильности и приняла решение провести всеобщую оценку результативности функционирования системы надбавок за мобильность/работу в трудных условиях, результаты которой будут представлены Комитету вместе с результатами обзора методологии, намеченного на 2010 год.

5. Что касается сбалансированного соотношения численности мужчин и женщин, то КМГС опять получила неутешительные данные по результатам анализа представленности женщин в общей системе. Хотя в большинстве организаций была введена политика, ориентированная на женщин, с целью достижения цели обеспечения равного, 50 на 50 процентов, соотношения численности мужчин и женщин, женщины по-прежнему недопредставлены, особенно на должностях более высоких уровней. Ситуация усугубляется еще и тем, что каждый год большое количество женщин уходит из системы до наступления пенсионного возраста. В своем докладе 2006 года Комиссия вынесла ряд рекомендаций по решению проблемы обеспечения сбалансированного соотношения численности мужчин и женщин, которые во многих организациях общей системы еще не приняты к исполнению. Комиссия призывает все организации проводить систематические собеседования с уходящими со службы мужчинами и женщинами, чтобы точнее определить причины досрочного ухода женщин. Она настоятельно призывает также те организации, которые еще не сделали этого, назначить специальное должностное лицо старшего звена для обеспечения того, чтобы целевые показатели соотношения мужчин и женщин были достигнуты в разумные сроки.

6. На протяжении 2008 года Комиссия проводила обзор как методологии расчета, так и размера субсидии на образование. Несмотря на определенный прогресс, Комиссия пришла к заключению, что для полного выполнения поставленных в ходе обзора задач упрощения методологии и обеспечения ее справедливости и нейтральности с точки зрения затрат требуется дальнейшая работа. Что касается размера субсидии, то в рекомендациях Комиссии предусмотрена, в частности, его корректировка в 10 из действующих сейчас 16 зон. Одна отдельная зона с небольшой численностью сотрудников была отменена.

7. В своем докладе Комиссия рекомендовала повысить с 1 января 2009 года шкалу базовых/минимальных окладов на 2,33 процента путем применения стандартной процедуры консолидации, при которой производится повышение базового оклада при соразмерном сокращении уровней корректива по месту службы. В докладе указывается, что согласно проведенной оценке разница в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях составляет 114,1 и что средняя величина разницы за последние пять лет (2004–2008 годы) была ниже желательного медианного значения 115 и составляет на сегодняшний день 112,8. Впоследствии эти показатели были обновлены с учетом введенного с 1 августа 2008 года множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка и последних данных кадровой статистики, подготовленной Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Согласно самой последней информации разница в чистом вознаграждении составляет 114,7, а средняя величина разницы за 2004–2008 годы — 112,9.

8. В первой половине 2008 года Комиссия пересмотрела методологию установления надбавок на детей и иждивенцев второй ступени для сотрудников категории специалистов в целях обеспечения справедливости системы и ее защиты от резких колебаний обменных курсов. Процедура расчета также была упорядочена для того, чтобы система точнее отражала меры по социальной защите детей, предусмотренные национальным налоговым и социальным законодательством. На основании пересмотренной методологии Комиссия рекомендовала скорректировать с 1 января 2009 года размеры над-

бавок на детей и иждивенцев второй ступени. В тех случаях, когда корректировка приводит к уменьшению размера надбавки, пересмотренные ставки будут вводиться постепенно, в течение четырех лет. Представители двух базирующихся в Женеве организаций сочли предложенные переходные меры неприемлемыми и заявили, что они намерены просить свои руководящие органы повторно рассмотреть этот вопрос. Поэтому Комитет может пожелать рассмотреть этот вопрос в общем контексте темы, посвященной согласованности общей системы.

9. Рекомендации, требующие решения Комитета, и их финансовые последствия представлены в сводном виде в начале доклада Комиссии. Секретариат КМГС будет рад поделиться дополнительной информацией в ходе неофициальных консультаций.

10. **Г-н Белов** (Отдел по планированию программ и бюджету), внося на рассмотрение заявление, представленное Генеральным секретарем в соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2008 год (A/63/360), сообщает, что в пунктах 2–23 заявления Генерального секретаря говорится о том, какие последствия будут иметь решения и рекомендации Комиссии для бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов. В главе II описываются последствия изменений в шкале базовых/минимальных окладов, надбавках за мобильность и работу в трудных условиях и надбавках на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше, а в главе III рассматриваются результаты проведенных Комиссией обследований наилучших преобладающих условий найма в Женеве и Вене. В главе IV кратко излагаются бюджетные последствия рекомендованных изменений в размерах субсидии на образование и выплаты за работу в опасных условиях для всех категорий персонала.

11. Финансовые последствия решений и рекомендаций Комиссии для бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов оцениваются в 3,6 млн. долл. США. Дополнительные потребности в ресурсах будут учтены при подготовке первого доклада об исполнении бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов путем пересчета компонента общих расходов по персоналу в бюджете по программам.

12. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение соответствующий доклад Консультативного комитета (A/63/501), сообщает, что в соответствии с прежней практикой при изучении финансовых последствий рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС (A/63/30), Консультативный комитет ограничился рассмотрением тех рекомендаций, которые были представлены Генеральной Ассамблее Генеральным секретарем в его заявлении (A/63/360). Консультативный комитет не высказывал замечаний по самим рекомендациям или по лежащей в их основе методологии.

13. По оценке Генерального секретаря, финансовые последствия рекомендаций Комиссии для предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов составляют 3 614 200 долл. США. Он указал также, что эти потребности в ресурсах будут учтены при подготовке первого доклада об исполнении бюджета по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов в соответствии с существующей практикой. У Консультативного комитета нет возражений относительно подхода, предложенного Генеральным секретарем.

14. **Председатель**, в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи, предоставляет слово представителю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС).

15. **Г-н Мобио** (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что второй год подряд доклад Комиссии по международной гражданской службе не содержит краткого изложения мнений персонала. Это является нарушением правила 22.2 правил процедуры Комиссии, которым регулируется формат представления ее докладов Генеральной Ассамблее.

16. В своей речи в Генеральной Ассамблее на открытии ее шестьдесят третьей сессии Генеральный секретарь указал на необходимость замены нынешней системы контрактов и условий службы, поскольку она не работает и оказывает деморализующее воздействие на персонал и поскольку она дестимулирует мобильность между департаментами Организации Объединенных Наций и отделениями на местах. Генеральный секретарь подчеркнул также, что настало время увеличить вложения в интересах персонала Организации. Федерация ассоциаций

международных гражданских служащих (ФАМГС) настоятельно призывает государства-члены помнить об этих словах при рассмотрении замечаний Федерации.

17. Федерация неизменно высказывала свои возражения в отношении концепции вознаграждения с учетом выполнения работы и не видит необходимости в сужении и без того ограниченной структуры окладов сотрудников категории специалистов, состоящей из семи классов, до трех широких диапазонов заработной платы. Федерация с удовлетворением отмечает, что Комиссия приняла решение прекратить проведение экспериментального исследования по вопросу о вознаграждении с учетом выполнения работы и обновить свою систему управления служебной деятельностью. Большинству организаций необходимо усовершенствовать свои системы управления служебной деятельностью для обеспечения их увязки с развитием профессиональных качеств и карьерным продвижением.

18. Что касается методологии определения размера субсидии на образование, то рабочая группа, созданная для изучения этого вопроса в составе членов Комиссии и представителей организаций и ассоциаций персонала, а также секретариатов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) и КМГС, предложила новую систему, ориентированную в первую очередь на сокращение затрат. Сочтя это предложение неудовлетворительным, представители персонала и кадровых ресурсов выдвинули контрпредложение, которое было впоследствии изменено секретариатом КМГС. Федерация не согласна с утверждениями, содержащимися в пункте 42 доклада КМГС, особенно с заявлением о том, что «большинство поднятых вопросов было учтено в пересмотренном предложении рабочей группы».

19. ФАМГС с удовлетворением отмечает, что Комиссия приняла решение сохранить пока нынешнюю методологию определения размера субсидии на образование. Федерация приветствует повышение максимальных размеров субсидии на образование, но сожалеет о том, что в большинстве случаев увеличения были менее значительными, чем было рекомендовано Сетью по вопросам людских ресурсов.

20. Что касается динамики разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций

и гражданской службе Соединенных Штатов и шкалы базовых/минимальных окладов, то Федерация отмечает, что показатель разницы за 2008 год составил, по расчетам, 114,1, а ее средняя величина за пять лет (2004–2008 годы) — 112,8. Она принимает также к сведению предложенное увеличение размеров окладов сотрудников категории специалистов на 2,33 процента на «бесприкрытой/безвыигрышной» основе.

21. ФАМГС поддерживает рекомендацию повысить надбавку за работу в трудных условиях, надбавку за мобильность и выплату в связи с неполным переездом на 5 процентов и продолжать корректировать размеры этих надбавок и выплат с учетом личного статуса сотрудника и изменений в классификации мест службы по степени трудности условий. При любом дальнейшем обзоре этих надбавок и выплат предметом основного внимания должно быть то влияние, которое они оказывают на мобильность и на персонал.

22. Федерация глубоко обеспокоена неспособностью Организации достичь сбалансированного соотношения численности мужчин и женщин и обращается к КМГС с настоятельным призывом определить причины столь высокого показателя добровольного ухода женщин из Организации. В этой связи она полностью поддерживает инициативы в отношении трудоустройства супругов.

23. ФАМГС не согласна с решением Комиссии установить единый для всех мест службы фиксированный размер надбавки на детей и не удовлетворена предложенными переходными мерами, поскольку в результате их применения снизятся размеры надбавок для персонала в некоторых местах службы. Федерация предпочла бы применение поэтапного подхода, предложенного Сетью по вопросам людских ресурсов.

24. Поскольку в проведенном Комиссией опросе, посвященном результативности мер в области набора и удержания персонала в местах службы с трудными условиями, приняло участие всего около 10 процентов сотрудников, работающих вне мест расположения штаб-квартир и мест службы категорий А и В, ФАМГС выражает сомнение в достоверности результатов анализа, полученных Комиссией. Федерация обращается к Генеральной Ассамблее с решительным и настоятельным призывом просить КМГС расследовать жалобы сотрудников на то, что

они не имеют возможностей использовать свои навыки и профессиональные качества, и выяснить причины высокой текучести среди персонала, набранного на местной основе.

25. Что касается создания сети старших руководителей, то Федерация с признательностью отмечает усилия по совершенствованию руководства в системе Организации Объединенных Наций и рекомендует включить в программы подготовки для старших руководителей компонент, посвященный трудовым отношениям.

26. Что касается повышения курсов местных валют и его влияния на вознаграждение сотрудников в местах службы группы II, то размер заработной платы и пособий должен быть достаточным для того, чтобы сотрудники могли покрывать стоимость жизни в своих местах службы, а также финансовые обязательства у себя на родине или в любом другом месте. ФАМГС выражает сожаление по поводу сделанного Комиссией вывода о том, что на данном этапе нет оснований для внесения изменений в действующие правила, регулирующие три компонента пакета вознаграждения (корректив по месту службы, субсидию на образование и систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях).

27. Наконец, Федерация поддерживает решения Комиссии по вопросам корректива по месту службы и приветствует предложенное 5-процентное увеличение размера выплаты за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на международной основе.

28. **Г-н Жюме** (заместитель Председателя Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций) говорит, что мнения Федерации международных гражданских служащих (ЮНИСЕРВ) по реформенным предложениям, содержащимся в докладах Генерального секретаря об упорядочении системы контрактов Организации Объединенных Наций (A/62/274), проблемах людских ресурсов в контексте реформы внутренней системы отправления правосудия (A/63/132) и найме персонала и укомплектовании штатов в Организации Объединенных Наций (A/63/285), подробно изложены в документе A/C.5/63/3/Add.2. Однако он хотел бы дополнительно осветить несколько вопросов.

29. Результаты обследований окладов в Женеве и Вене вызвали разочарование, поскольку в них уча-

ствовало недостаточное число нанимателей с наилучшими преобладающими условиями службы на местном рынке труда. ЮНИСЕРВ будет оставаться активным участником рабочей группы, учрежденной КМГС для поиска более справедливого решения на основе принципа Флемминга. Тем временем, Секретариату следует принять в расчет негативные последствия результатов указанных обследований для персонала в Женеве и Вене. Хотя ЮНИСЕРВ признает трудности, обусловленные нынешней экономической ситуацией, следует найти срочные решения для облегчения последствий для персонала в местах службы в тех странах, которые переживают кризис, вызванный валютными колебаниями, высокими темпами инфляции и плачевным состоянием экономики.

30. Что касается внесения предложенных изменений в порядок финансирования плана медицинского страхования после выхода в отставку, то работающие сейчас сотрудники должны быть освобождены от любого дополнительного бремени, которое еще больше ослабило бы условия их службы. Ключевым условием финансовой состоятельности системы медицинского страхования после выхода в отставку является тщательное долгосрочное планирование. Что касается вопросов охраны и безопасности персонала, то уроки, вынесенные в связи со случаями взрыва бомб в Багдаде и Алжире, должны быть применены на практике. Выплата надбавки за работу в опасных условиях в размере 65 долл. США не подменяет собой мер по обеспечению защиты персонала при выполнении им своих функций. Государства-члены должны предоставить ресурсы, необходимые для достижения этой цели. Сотрудники, назначаемые на должности в службах охраны и безопасности, должны быть компетентными и иметь опыт работы в этой области и должны нести полную ответственность за исполнение своих обязанностей.

31. Согласование условий службы будет поддержано ЮНИСЕРВ при условии, что эта работа будет проводиться на разумной основе. В рамках всей общей системы должны быть установлены и должны соблюдаться единообразные критерии набора персонала. Цель достижения равного соотношения численности мужчин и женщин остается далекой от реализации из-за ненадлежащего проведения в жизнь существующих стратегий. Необходимо, чтобы страны пребывания облегчили процесс трудо-

устройства супругов, поскольку недостаточное внимание, уделяемое этому вопросу, было одним из главных факторов, препятствующих набору женщин на должности категории специалистов и выше.

32. Внедрение новой системы отправления правосудия является позитивным моментом, и финансовые средства, необходимые для введения ее в действие к 1 января 2009 года, должны быть предоставлены в полном объеме. Подотчетность в вопросах управления людскими ресурсами зависит от существования эффективной, независимой и беспристрастной системы отправления правосудия, опирающейся на основополагающие трудовые нормы.

33. Наконец, ЮНИСЕРВ надеется, что Комитет сочтет целесообразным устранить растущий разрыв между возлагаемыми на Организацию мандатами и имеющимися в ее распоряжении ресурсами либо путем увеличения финансирования, либо путем приведения мандатов в соответствие с имеющимися ресурсами.

34. **Г-н Хант** (Антигуа и Барбуда), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа внимательно изучит результаты опроса персонала в рамках всей системы по вопросам набора и удержания кадров в организациях системы Организации Объединенных Наций, проведенного КМГС в 2008 году. Группа хотела бы отдельно проанализировать результаты, относящиеся конкретно к Организации Объединенных Наций, с тем чтобы уяснить проблемы, требующие рассмотрения на Генеральной Ассамблее. Группа примет также во внимание мнения ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций и благодарит КМГС за подготовленные ею замечания, особенно в отношении политики достижения сбалансированного соотношения численности мужчин и женщин. Коль скоро осуществляемые в интересах женщин стратегии и усилия по улучшению представленности женщин не дали ожидаемых результатов, Группа согласна с КМГС в том, что проведение этих стратегий в жизнь должно строго обеспечиваться и контролироваться.

35. Хотя размер окладов не является первостепенным соображением для большинства сотрудников Организации Объединенных Наций, которые в целом хотят работать в Организации потому, что они верят в ее цели и задачи, они должны получать дос-

тойное вознаграждение в сочетании с достаточными стимулами для того, чтобы они могли эффективно работать в условиях быстро меняющегося мира. Группа согласна с рекомендацией КМГС в отношении корректировки нынешней шкалы базовых/минимальных окладов для персонала категории специалистов и выше и повышения надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за мобильность и выплаты в связи с неполным переездом с 1 января 2009 года. В ходе неофициальных консультаций по докладу Группа хотела бы получить дополнительные разъяснения, касающиеся внесения предлагаемых изменений в методологию определения размера субсидии на образование и обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, особенно в свете оговорок, высказанных ассоциациями персонала.

36. Группа надеется, что КМГС будет и впредь играть важнейшую роль в работе по созданию сети старших руководителей и оценке реализации программы повышения квалификации старших руководителей. Она сожалеет о прекращении экспериментального исследования по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы в пяти организациях-добровольцах и хотела бы получить более подробную информацию о причинах прекращения и уроках, которые могут быть из этого вынесены.

37. **Г-н Сюттер** (Франция), выступая от имени Европейского союза, говорит, что к основным вопросам, которые должны быть рассмотрены Организацией в интересах совершенствования управления, относятся эффективность и результативность мер в области набора и удержания персонала, особенно в местах службы с трудными условиями; система надбавок за мобильность/работу в трудных условиях; и обеспечение равного соотношения численности мужчин и женщин.

38. Признавая тот факт, что у КМГС не было иного выхода, кроме как прекратить экспериментальное исследование по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы, Европейский союз вместе с тем надеется, что Комиссия поделится с государствами-членами уроками, вынесенными в связи с этим исследованием, особенно в том, что касается оценки и признания результатов работы персонала. Напоминая о том, что Генеральная Ассамблея в двух последних своих резолюциях по вопросу об общей

системе Организации Объединенных Наций просила Генерального секретаря обратиться к организациям общей системы с настоятельным призывом предоставить КМГС необходимую для ее работы информацию, Европейский союз хотел бы услышать в ходе неофициальных консультаций подробные сведения относительно того, какие шаги были предприняты во исполнение этой просьбы.

39. Наконец, Европейский союз принял к сведению тот факт, что Консультативный комитет не имеет возражений относительно подхода, предложенного Генеральным секретарем для учета последствий решений и рекомендаций КМГС для бюджета по программам.

40. **Г-жа Патака** (Ангола), выступая от имени Группы государств Африки, говорит, что Группа высоко оценивает усилия КМГС, направленные на поиск путей упрощения системы пособий и льгот и вознаграждения сотрудников за исключительные показатели работы в рамках системы Организации Объединенных Наций. Группа поддерживает рекомендацию КМГС в отношении субсидии на образование, надбавки за работу в трудных условиях, надбавки за мобильность и выплаты в связи с неполным переездом и надбавок на детей и иждивенцев второй ступени. Она разделяет разочарование, выраженное КМГС в связи с отсутствием прогресса в достижении цели сбалансированного соотношения численности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций, особенно на должностях старшего звена, и надеется, что организации системы выполнят рекомендации КМГС по этому вопросу.

41. С интересом отмечая предварительные результаты опроса персонала в рамках всей системы, проведенного с целью рассмотрения вопроса об эффективности и результативности мер, направленных на содействие обеспечению найма и удержанию персонала, особенно в местах службы с трудными условиями, Группа ожидает подготовки руководящих указаний в отношении тех профессиональных групп, в которых набор и удержание персонала представляют проблему. Выступая в поддержку эффективной международной гражданской службы, Группа продолжает с интересом следить за вопросами мотивирования персонала и производительности его труда и надеется, что КМГС сообщит государствам-членам об уроках, вынесенных в связи с прекращенным экспериментальным исследованием

по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы.

42. **Г-жа Василе** (Мексика), выступая от имени Группы Рио, говорит, что Группа высказывается за повышение транспарентности и административной простоты применения методологии расчета субсидии на образование. В ходе неофициальных консультаций Группа хотела бы подробнее ознакомиться с опасениями, выраженными представителями организаций и персонала системы Организации Объединенных Наций, и с вопросами, касающимися мест службы и репрезентативных школ.

43. Результаты опроса персонала в рамках всей системы по вопросам набора и удержания персонала послужат важным вкладом в проводимые обсуждения по реформе управления людскими ресурсами. В этой связи Группа рекомендует КМГС продолжать проведение опросов персонала. Хотя результаты опроса дают общую картину положений дел в рамках системы Организации Объединенных Наций в целом, дезагрегированные данные помогут лучше понять положение отдельно взятых сотрудников.

44. Группа рекомендует участвующим организациям выполнить рекомендации КМГС, касающиеся достижения сбалансированного соотношения мужчин и женщин. Группа сожалеет о том, что КМГС решила прекратить проведение экспериментального исследования по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы, поскольку, по ее мнению, этот эксперимент заслуживает внимания. В ходе неофициальных консультаций она хотела бы получить более подробную информацию об основных положениях, регулирующих вознаграждение с учетом выполнения работы в организациях за пределами системы Организации Объединенных Наций.

45. **Г-н Крэм** (Канада), выступая также от имени Австралии и Новой Зеландии, говорит, что делегации этих трех стран воодушевлены усилиями КМГС в области укрепления и упорядочения методов ее работы. Они проявляют живой интерес к экспериментальному исследованию по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы, полагая, что такие инструменты позволят укрепить систему управления людскими ресурсами, основанную на учете производственных показателей. Генеральную Ассамблею следует полнее информировать о причинах прекра-

щения исследования, в том числе о том, как осуществлялось управление проектом. Ее следует также подробно ознакомить с тем, как повлияли на проведение исследования вопросы, ставшие предметом расследования, проведенного Управлением служб внутреннего надзора.

46. Нельзя недооценивать то, насколько важным является расширение возможностей руководителей для сохранения организациями системы Организации Объединенных Наций своей эффективности и прогрессивности. Делегации трех стран с нетерпением ожидают полномасштабного создания сети старших руководителей. Принимая к сведению замечания КМГС относительно практических проблем, связанных с применением пересмотренной системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, делегации спрашивают о том, нельзя ли было предвидеть эти проблемы заранее. Тем не менее они считают, что порядок действий, предложенный КМГС, заслуживает внимания.

47. Приняв к сведению работу, проделанную Консультативным комитетом по вопросам коррективов по месту службы, в частности рассмотрение им результатов обследования расходов вне места службы, проведенного секретариатом КМГС, делегации трех стран спрашивают о том, в какой степени существенное увеличение корректива по месту службы для Нью-Йорка было обусловлено факторами расходов вне места службы. С признательностью отмечая усилия КМГС по упрощению и модернизации методологии определения размера субсидии на образование, они хотели бы получить пояснения относительно того, в каких областях имеются разногласия между КМГС и Сетью по вопросам людских ресурсов и в каком направлении следует двигаться дальше.

48. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что его делегация с признательностью отмечает работу КМГС по вопросам вознаграждения, пособий и льгот в системе Организации Объединенных Наций. Его делегация приняла к сведению решение прекратить эксперимент по применению системы вознаграждения с учетом производственных показателей, основанной на широких диапазонах, а также решение разработать основные положения для выработки мер по повышению эффективности служебной деятельности, которые могли бы быть использованы в рамках всей системы. При этом Комиссии следует учитывать то, что предыдущие ре-



комендации Комиссии, предлагавшие организациям, входящим в общую систему, рассмотреть возможность использования в строго ограниченных параметрах денежных бонусов, не были разрешены Генеральной Ассамблеей к применению в собственности Организации Объединенных Наций. Важно, чтобы любой очередной эксперимент Комиссии по выработке мер по повышению эффективности служебной деятельности оставался строго в рамках общей системы и ее правил. Например, проект Программы развития Организации Объединенных Наций по оплате резидентов-координаторов совершенно очевидно выходял за рамки правил, действующих в общей системе; Комиссия в докладе о работе своей шестьдесят седьмой сессии (ICSC/67/R.15) признала этот проект не соответствующим общей системе. Кроме того, любые подобные решения должны представляться на суд Генеральной Ассамблеи до начала их осуществления.

49. Его делегация также приветствует намерение Комиссии задействовать возможности нынешней системы вознаграждения путем подготовки руководящих принципов, регулирующих вопросы присвоения ступеней окладов с учетом служебных заслуг, а не автоматически. Работа по другим важным аспектам системы вознаграждения, пособий и льгот должна быть сфокусирована на их модернизации и упрощении. К сожалению, несмотря на значительные усилия, КМГС в итоге не смогла принять решение по пересмотренной методологии определения размера субсидии на образование.

50. Заслуживают одобрения нацеленность Комиссии на превращение в современный инструмент управления на службе государств-членов и Организации Объединенных Наций и ее стремление выступать в роли партнера по отношению к организациям системы Организации Объединенных Наций. Однако, на его взгляд, в последние годы происходит определенное усиление элементов трехсторонности в работе Комиссии, в частности через повышение влияния на принятие решений со стороны трехсторонних рабочих групп в составе представителей персонала и администраций вместе с членами Комиссии. В рамках этих групп в ближайшее время предстоит обсудить ряд весьма значимых вопросов, в том числе оклады для категории общего обслуживания и выплаты при прекращении службы, и при этом должны соблюдаться принципы трехстороннего консультативного (а не переговорного) процесса,

в соответствии с которыми решения принимаются исключительно членами Комиссии, без участия представителей персонала или организаций.

51. Комиссия по международной гражданской службе играет центральную роль в регулировании системы окладов, пособий и надбавок и условий службы. Помимо равенства в вопросах оплаты для персонала в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, немалое значение для государств-членов имеет обеспечение экономичности функционирования этих организаций и недопущение конкуренции между ними в плане вознаграждения и условий службы, как произошло в случае с фондами и программами Организации Объединенных Наций, установившими отличный от Организации пакет вознаграждения в несемейных местах службы.

52. Принципиальным моментом является то, что, хотя система вознаграждения в Организации Объединенных Наций должна быть достаточно конкурентоспособной для привлечения высококвалифицированного персонала, она должна одновременно учитывать финансовые возможности государств-членов. То есть очень важно, с хорошей порцией реализма в оценках, конкретно представлять то, какой персонал нужен для выполнения стоящих перед Организацией задач и сколько государств-члены готовы платить за это. Роль Комиссии в нахождении правильного соотношения между потребностями в обеспечении достойных условий службы, с одной стороны, и реальными финансовыми возможностями государств-членов, с другой, трудно переоценить.

53. **Г-н Скэнлон** (Соединенные Штаты Америки) поблагодарил КМГС и все заинтересованные стороны, участвующие в общей системе, за их вклад в проведение в 2008 году опроса персонала в рамках всей системы, который позволит получить ценные данные для принятия обоснованных решений.

54. Его делегация обеспокоена тем, что в работе по обзору методологии определения размера субсидии на образование до сих пор не достигнуто прогресса. Что касается надбавок на детей и иждивенцев второй ступени, то он не уверен в пригодности рекомендованной методологии, коль скоро результатом ее применения станет повышение размера надбавок и возникновение дополнительных бюджетных потребностей.

55. Принимая к сведению содержащую в докладе информацию о том, что проведение экспериментального исследования по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы в его первоначальном виде прекращается, он спрашивает о том, будет ли исследование полностью остановлено или же продолжено в модифицированном виде. Он полностью согласен с тем, что руководители должны нести ответственность за достижение установленных целевых показателей соотношения численности мужчин и женщин; они должны также нести ответственность за достижение установленных целевых показателей географического распределения.

56. Его делегация благодарит Комиссию за подготовку ее программы работы на 2009–2010 годы и ожидает дальнейшего прогресса по таким вопросам, как управление людскими ресурсами, управление служебной деятельностью и стандарты поведения. Он настоятельно призывает Комиссию обращаться к государствам-членам за помощью, с тем чтобы они поощряли все организации общей системы своевременно выполнять ее просьбы о представлении данных в целях содействия ее важной работе.

57. **Г-н Кисимото** (Япония) говорит, что в соответствии с обычной практикой рекомендации КМГС по шкале базовых окладов для категории специалистов и выше должны утверждаться без изменений. Для учета динамики изменения шкалы окладов или темпов инфляции необходимо проводить периодические обзоры различных выплат и надбавок. Однако в основе обзора методологии расчета выплат и надбавок должен лежать принцип обеспечения нейтральности с точки зрения затрат. Дополнительные ресурсы должны испрашиваться только при наличии убедительных оснований для изменения методологии, и такие изменения должны утверждаться Генеральной Ассамблеей до введения их в действие.

58. Он спрашивает, почему предлагаемой новой системой надбавок на детей и иждивенцев второй ступени предусматривается громадное 50-процентное увеличение с 1780 до 2686 долл. США в год. Рекомендации, вынесенные Комиссией в нынешнем году, представляются несогласующимися с мнением, выраженным в ее докладе Генеральной Ассамблее 2006 года (A/61/30), в котором она заявила о необходимости всеобъемлющего рассмотрения мето-

дологии определения размеров надбавок на иждивенцев. Текущие обзоры методологии определения размера субсидии на образование и системы надбавок за мобильность/работу в трудных условиях также следует проводить на всеобъемлющей основе.

59. Ход рассмотрения вопроса об условиях службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, описанный в пунктах 139 и 144 текущего доклада (A/63/30), вызывает недоумение: там сказано, что ставки рекомендованной шкалы окладов ниже ставок действующей шкалы, но при этом никаких финансовых последствий в связи с ее введением не ожидается. Или ставки действующей шкалы были снижены, или шкала, рекомендованная КМГС, не была утверждена, даже несмотря на то, что в ней отражены наилучшие преобладающие условия найма на местном рынке?

60. Его делегация благодарит тех, кто принял участие в проведении опроса персонала в рамках всей системы, результаты которого окажутся полезными при проведении работы по упорядочению контрактов и согласованию условий контрактов. Было бы интересно сопоставить преимущества и недостатки нынешней системы в идеале с помощью дезагрегированных данных по каждому фонду, программе и операции по поддержанию мира.

61. КМГС будет и впредь играть ключевую роль в направлении работы организаций общей системы по созданию более согласованной и эффективной системы управления. Ей надлежит играть более активную роль в вопросах, касающихся политики набора персонала и совершенствования управления служебной деятельностью, которые служат предпосылкой внедрения новой системы контрактов.

62. **Г-н Дебабеш** (Алжир) говорит, что его делегация по-прежнему считает, что роль КМГС не должна ограничиваться только рассмотрением вопросов вознаграждения: Комиссия должна быть отправным пунктом по всем вопросам, касающимся людских ресурсов.

63. **Г-н Шэнь Яньцзе** (Китай) говорит, что усилия Комиссии по реформированию общей системы окладов, пособий и льгот посредством проведения экспериментального исследования по вопросам применения широких диапазонов/вознаграждения с учетом выполнения работы заслуживают одобре-

ния. Он с интересом ожидает продолжения исследования и вынесения рекомендаций на следующем этапе, которые должны лечь в основу более научной системы вознаграждения.

64. Цель обеспечения сбалансированного соотношения численности мужчин и женщин должна быть включена в число показателей служебной аттестации с целью мотивирования сотрудников, ответственных за достижение этой цели. Что касается набора и удержания персонала в местах службы с трудными условиями, то он отмечает конкурентоспособность нынешних размеров окладов. Другие побудительные факторы, например рабочая атмосфера, репутация организаций и возможности служебного роста, также играют свою роль и заслуживают пристального внимания.

65. Касаясь создания сети старших руководителей, он отмечает, что обеспечение возможностей для развития основных руководящих навыков будет способствовать улучшению культуры труда, укреплению связей между организациями, повышению мобильности персонала и профессиональному управлению кадрами. При отборе членов сети должны применяться четкие критерии, основанные на учете должностей и круга ведения, для обеспечения объективного и прагматического процесса отбора при одновременном соблюдении принципа равного соотношения мужчин и женщин.

66. Его делегация с удовлетворением отмечает, что Комиссия стала применять более инициативный подход, основанный на взаимодействии с партнерами и стратегическом планировании, результатом которого станет упорядочение процедур и более эффективное использование ресурсов.

#### **Прочие вопросы**

67. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что он хотел бы обратить внимание Секретариата, и Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению в частности, на проблемы с качеством русско-английского устного перевода. Секретариату следует принять меры к обеспечению того, чтобы устные переводчики следовали терминологии, использованной в рассматриваемых докладах.

*Заседание закрывается в 11 ч. 55 м.*