



## Генеральная Ассамблея

Шестьдесят четвертая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
18 March 2010  
Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 15-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, во вторник, 17 ноября 2009 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Маурер ..... (Швейцария)

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

### Содержание

Пункт 137 повестки дня: управление людскими ресурсами

Пункт 131 повестки дня: бюджет по программам на двухгодичный период  
2008–2009 годов (*продолжение*)

Пункт 132 повестки дня: предлагаемый бюджет по программам на  
двухгодичный период 2010–2011 годов (*продолжение*)

Пункт 154 повестки дня: финансирование Миссии Организации Объединенных  
Наций по наблюдению в Грузии

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за  
подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после  
даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната  
DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza).

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



*Заседание открывается в 10 ч. 15 м.*

**Пункт 137 повестки дня: управление людскими ресурсами** (A/64/230, A/64/267, A/64/269, A/54/316, A/64/352 и A/64/518)

1. **Г-жа Поллард** (Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), представляя доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/64/352), говорит, что в докладе рассматривается весь кадровый состав Секретариата численностью 39 978 сотрудников. Это больше, чем в 2006 году, когда в Секретариате было 30 548 сотрудников. Таким образом, за последние три года число сотрудников увеличилось почти на треть, причем 89 процентов этого роста связано с увеличением численности сотрудников, занятых в полевых операциях: в 2006 году их было 14 777, а в 2009 — 23 158. По состоянию на 30 июня 2009 года в Секретариате было 2809 сотрудников, нанятых на должности, подлежащие географическому распределению, причем 15 государств-членов не были представлены вообще в этой категории, а 30 государств были недопредставлены, тогда как в 2006 году была 2631 географическая должность, а недопредставленных и недопредставленных государств-членов было 18 и 11, соответственно. Среди сотрудников на всех типах должностей представлены в настоящий момент все 192 государства-члена, в то время как в 2006 году только 182 из 191 государства-члена были представлены среди общего числа сотрудников. В связи с вопросом о соотношении между числом мужчин и числом женщин следует отметить, что женщины составляют 33,7 процента сотрудников. Эта общая цифра представляет собой усредненный показатель, учитывающий практически равное соотношение — 49 процентов женщин среди общего числа сотрудников в Центральных учреждениях, региональных комиссиях и отделениях вне Центральных учреждений и более низкий процент сотрудников-женщин в полевых миссиях — 20,9 процента, — который частично объясняется особым характером полевых миссий.

2. В докладе Генерального секретаря о временных Правилах о персонале (A/64/230) Генеральной Ассамблее было предложено принять к сведению новые правила, одобрить введение непрерывных контрактов и позволить сотрудникам сохранять статус постоянного жителя за пределами страны своего гражданства. В своей резолюции 63/271 Ас-

самблея утвердила пересмотренные Положения о персонале, необходимые для введения новой системы контрактов с 1 июля 2009 года. Новые Правила о персонале были введены в действие в предварительном порядке с 1 июля 2009 года и отражают решения Ассамблеи о введении временных, срочных и непрерывных контрактов (однако введение непрерывных контрактов пока приостановлено), о соответствующих условиях службы и о новой системе отправления правосудия. Временные Правила о персонале вступят в силу 1 января 2010 года с учетом любых изменений, которые может внести Ассамблея. Как только Ассамблея одобрит критерии для введения непрерывных контрактов, соответствующие правила будут скорректированы.

3. В докладе Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267) даны ответы на целый ряд вопросов, поднятых Ассамблеей, включая финансовые последствия, роль системы служебной аттестации, вопрос о «сохранении потребностей в функциях», возможное установление верхнего предела и процедуры принятия решений. Генеральный секретарь просил Ассамблею одобрить введение непрерывных контрактов с 1 января 2010 года. Сотрудники на местах, а также сотрудники в Центральных учреждениях будут иметь право претендовать на получение непрерывных контрактов. Решение о числе сотрудников на местах, которым будут даны непрерывные контракты, будет основано на сохраняющихся потребностях в их функциях, определяемых в процессе кадрового планирования. Сохранение потребностей в функциях применительно к полевым миссиям связано с тремя аспектами: глобальной потребностью в сохранении таких функций на местах и в других структурах Секретариата; сроками существования миссии, а также основными потребностями в кадрах с учетом типичных изменений в численности кадрового состава миссии. В докладе также дана информация о последствиях введения предлагаемых непрерывных контрактов для системы географических квот, для младших сотрудников категории специалистов, а также для кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены. Оратор выражает надежду, что с учетом представленной дополнительной информации Ассамблея одобрит введение непрерывных контрактов с 1 января 2010 года.

4. Представляя доклад о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях

возможного преступного поведения за период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года (A/64/269), оратор напоминает Комитету о том, что новая система отправления правосудия вступила в силу 1 июля 2009 года. Это вынудило Группу административного права Управления людских ресурсов изменить процедуру рассмотрения дисциплинарных дел и апелляций, что значительно увеличило объем работы, который и до этого был большим. За предыдущие шесть месяцев число дел увеличилось втрое. Оратор напоминает Комитету о том, что рассматриваемый доклад не отражает новую систему отправления правосудия. В нем содержится информация о действиях, предпринятых по 301 делу, переданному Группе административного права; представлен обзор административного механизма рассмотрения дисциплинарных вопросов; кратко изложена суть дел, в связи с которыми Генеральный секретарь принял дисциплинарные меры, и представлены статистические данные о состоянии всех дел, завершенных в ходе отчетного периода.

5. **Г-н Бенсон** (Директор Бюро по вопросам этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/64/316), говорит, что в докладе содержится текст общесистемного Кодекса этики, который был разработан по просьбе Генеральной Ассамблеи. Будучи результатом интенсивных общесистемных консультаций, Кодекс представляет собой сжатое изложение основных ценностей и принципов Устава, Положений и Правил о персонале, а также стандартов поведения для международной гражданской службы. Кодекс был задуман как документ, вдохновляющий сотрудников и излагающий их ценности, а не правила и нормы, поэтому он является дополнением к Положениям и Правилам о персонале, а также к стандартам поведения.

6. Программа представления конфиденциальных финансовых деклараций направлена на то, чтобы управлять рисками Организации и тем самым защищать ее интересы и репутацию. В 2008 году эта программа охватила 3118 человек — почти вдвое больше, чем в 2006 году, — иначе говоря, 99,16 процента соответствующего контингента. Также увеличилось число заместителей и помощников Генерального секретаря, участвующих в добровольной программе представления финансовых деклараций: в 2007 году было 120 участников, а в 2008 году — 149.

7. В январе 2008 года в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2007/11 был создан Комитет по вопросам этики, который охватывает восемь структурных единиц Организации Объединенных Наций: Секретариат, Программу развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), Всемирную продовольственную программу (ВПП), Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР), Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС) и Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ). Комитет оказывал Генеральному секретарю оперативно-функциональную и техническую помощь в разработке Кодекса этики и провел анализ нынешней политики, для того чтобы выяснить, какие вопросы этики оказались вне поля зрения, и определить пути устранения этих пробелов, прежде всего в сфере нормотворчества, финансовых деклараций, изучения этической проблематики и защиты от преследования. За предыдущий год Комитет стал лучше координировать стратегию и деятельность Секретариата, фондов и программ в сфере этики, с тем чтобы обеспечить в рамках всей системы согласованный подход к применению этических стандартов.

8. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета об управлении людскими ресурсами (A/64/518), говорит, что доклад Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267) не содержит ответы на все вопросы, поднятые Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250. В пунктах 6–34 своего доклада (A/64/518) Консультативный комитет перечислил вопросы, которые необходимо уточнить и/или объяснить, чтобы Ассамблея могла принять хорошо обоснованное решение.

9. Поскольку главный критерий предоставления непрерывного контракта — непрерывная выслуга в течение пяти лет, следует отметить, что пока неясно, сколько сотрудников может получить такие назначения в следующие пять лет. Создается впечатление, что сотрудники полевых миссий окажутся в

невыгодном положении по сравнению со своими коллегами, работающими в основных отделениях, так как в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи они смогут служить только в полевых миссиях до тех пор, пока они не прошли конкурсный отбор, результаты которого подлежат рассмотрению в одном из центральных обзорных органов. Кроме того, Консультативный комитет сомневается, что сотрудникам миссий, нанятым на местах, следует давать возможность претендовать на непрерывные контракты. Хотя поддержание мира стало одним из основных видов деятельности Организации, отдельно взятые миротворческие миссии по своей сути являются временными. Предоставление непрерывных контрактов нанятым на местах сотрудникам, которые работали только в одной миссии в одном месте, видимо, противоречит принципу, лежащему в основе таких контрактов. Поэтому Консультативный комитет рекомендует, чтобы местные сотрудники, нанятые в рамках таких операций, по-прежнему получали контракты с ограниченным сроком действия.

10. В связи с критерием «сохранения потребностей в функциях» Консультативный комитет выразил мнение, что, пока стратегическое кадровое планирование в Организации не покажет типы постоянно необходимых функций, а также число сотрудников в каждой основной профессиональной группе, будет сложно сформулировать главный принцип предоставления непрерывных контрактов. Следует разработать четкие критерии, позволяющие определить, располагает ли конкретный сотрудник навыками, пригодными в других местах, с тем чтобы обеспечить объективность процесса обзора и предотвратить обращение к системе правосудия.

11. Консультативный комитет обеспокоен тем, что процедура служебной аттестации, предлагаемая Генеральным секретарем, слишком трудоемкая и длительная. В этой связи Ассамблея может пожелать поручить Генеральному секретарю найти другие варианты упорядочения этой процедуры, которая должна оставаться достаточно строгой.

12. Рассматривая вопрос о максимальной численности сотрудников, которые могут претендовать на непрерывные контракты, Консультативный комитет признал обоснованность стремления регулировать численность сотрудников, перед которыми Организация Объединенных Наций будет иметь долго-

срочные обязательства, но по-прежнему не рекомендует устанавливать верхний предел.

13. Переходя к докладу Генерального секретаря о временных Правилах о персонале (A/64/230), оратор отмечает, что большинство изменений, внесенных в Правила, отражает введение новой системы контрактов. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению временные Правила о персонале, изложенные в документе ST/SGB/2009/7.

14. В связи с вопросом о статусе постоянного жителя Консультативный комитет выразил мнение, что ввиду более широкого использования срочных контрактов было бы несправедливым требовать от кандидата отказаться от статуса постоянного жителя (это решение, имеющее долгосрочные последствия), с тем чтобы получить возможность занять должность, которая, может быть, просуществует лишь два или три года. В этой связи Генеральной Ассамблее следует пересмотреть это требование и, в случае достижения согласия, исключить временное правило 1.5(c). Консультативный комитет также испытывает озабоченность в отношении сотрудников, нанятых в рамках предыдущих Правил о персонале серии 200 или 300, поскольку многие из них будут переведены на срочные контракты в соответствии с новыми Правилами о персонале, и, соответственно, они должны будут отказаться от статуса постоянного жителя, поскольку именно таким будет предварительное условие продолжения службы в Организации Объединенных Наций. Неразумно ставить нынешних сотрудников в положение, когда им придется выбирать между отказом от статуса постоянного жителя и продолжением своей работы в Организации. Поэтому Консультативный комитет рекомендует принять меры для обеспечения того, чтобы сотрудники не оказывались в невыгодном положении из-за введения новой системы контрактов.

15. Рассмотрев доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/64/316), Консультативный комитет рекомендовал разъяснить для Генеральной Ассамблеи процедуры, предусмотренные на случай возникновения обстоятельств, при которых Управление служб внутреннего надзора отказывается проводить расследование по делам, переданным ему Бюро по вопросам этики.

16. Переходя к вопросу о финансовых декларациях, Консультативный комитет отмечает, что исследование целесообразности осуществления этой программы силами самой Организации — без привлечения внешних специалистов — будет закончено к декабрю 2009 года, а его выводы и рекомендации будут представлены Генеральной Ассамблее.

17. Что касается Кодекса этики, содержащегося в приложении к докладу Генерального секретаря (A/64/316), то непонятно, каковы преимущества добровольного кодекса этики, если уже существуют стандарты поведения, разработанные Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), а также правовые рамки, определенные в Положениях и Правилах о персонале. Поскольку КМГС уже поручила своему секретариату провести предварительный обзор стандартов поведения, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее вернуться к вопросу о кодексе этики для Организации Объединенных Наций после завершения этого обзора.

18. Консультативный комитет также рассмотрел доклады Генерального секретаря о его практике в дисциплинарных вопросах (A/64/269) и о составе Секретариата (A/64/352). Комитет детально прокомментирует второй из этих докладов в ходе своего рассмотрения кадровых вопросов на шестьдесят пятой сессии Ассамблеи.

19. **Г-жа Аналена** (заместитель Председателя Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом), выступая от имени сотрудников региональных комиссий для Африки, Латинской Америки и Карибского бассейна, Азии и Тихого океана, а также Западной Азии; Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного уголовного трибунала по Руанде; ПРООН, ЮНФПА, ЮНОПС, ЮНИСЕФ и УВКБ; отделений Организации Объединенных Наций в Вене, Женеве и Найроби; Департамента полевой поддержки, а также Университета Организации Объединенных Наций, говорит, что она удовлетворена ходом реформы управления людскими ресурсами, но серьезно озабочена рядом вопросов. Что касается непрерывных контрактов, то исследование, проведенное по заказу Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, копия которого была распространена, показало, что бессрочные, постоянные или непрерывные контракты являются нормой на граждан-

ской службе по всему миру и, как правило, предоставляются раньше, чем это делается в Организации Объединенных Наций, в которой большинство сотрудников могут только мечтать о стабильности и гарантированности работы, обеспечиваемой непрерывным контрактом. Озабоченность государственных чиновников в отношении того, кого можно будет перевести на непрерывные контракты, а также в отношении организации служебной деятельности, географического распределения и мобильности по большей степени неоправданная, поскольку предложение Генерального секретаря включает в себя требование об анализе сохраняющихся потребностей в той или иной функции и об оценке качества работы. Только те сотрудники, которые будут отвечать этим двум критериям, будут рассматриваться в качестве претендентов на непрерывные контракты; сотрудники, к которым применялись дисциплинарные меры, не смогут претендовать на такие контракты, а это означает, что останутся только те, кто отвечает самым высоким стандартам добросовестности, работоспособности и профессионализма. Организация Объединенных Наций должна взять на себя обязательства в качестве социально ответственного работодателя и должна применять эти критерии ко всем сотрудникам, нанятым как на местной, так и на международной основе.

20. Подавляющее большинство сотрудников переданы своему делу, компетентны и работоспособны. В качестве примера можно привести г-жу Персеверанду Со, которая в июне 2009 года погибла во время взрыва бомбы в Пешаваре, где она занималась образовательными программами для девочек. В течение 15 лет своей работы в Организации Объединенных Наций у нее были только краткосрочные контракты, однако она отдала свою жизнь во имя Организации. Если Ассамблея не утвердит непрерывные контракты, это обернется наказанием для многих сотрудников только из-за опасений, что некоторые слабые работники смогут остаться в Организации, несмотря на систему обзора. К тому же пока нет никаких данных о числе сотрудников, не справляющихся со своими обязанностями. Если именно по этой причине отказывают в праве, считающемся повсюду нормой, должны быть реальные доказательства неудовлетворительного качества работы.

21. Некоторые государства-члены обеспокоены проблемой недопредставленности, однако не стоит

удивляться тому, что многие кандидаты делают выбор не в пользу Организации Объединенных Наций, поскольку они могут иметь гарантированную дальнейшую работу на гражданской службе своей страны, отработав всего лишь шесть месяцев. Отсутствие гарантированной занятости также способствует высокой текучести кадров и низкой мобильности. Если непрерывные контракты не будут утверждены, это создаст впечатление, что положение сотрудников мало интересует государства-члены.

22. Что касается безопасности, Организация Объединенных Наций по-прежнему является легкой мишенью, поскольку система защиты не соответствует передовой практике. Государства-члены должны предоставить адекватные ресурсы, с тем чтобы сотрудники Организации получили защиту, требуемую в соответствии с Уставом: сотрудники не могут выполнять мандаты Организации, если им приходится работать, опасаясь за свою жизнь.

23. **Г-н Кисамбира** (Председатель Совета персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что он приветствует ряд аспектов новой системы контрактов, однако она не должна отменять постоянный контракт, который гарантирует независимость международной гражданской службы. Новая система контрактов и временные Правила о персонале якобы охватывают весь персонал в рамках «единой службы», но в этих положениях есть существенные исключения. Введение непрерывных контрактов должно осуществляться одновременно с введением усовершенствованной единообразной системы подбора персонала, улучшенной системы служебной аттестации и более высокой степени подотчетности.

24. Во временных Правилах о персонале есть положения, сокращающие льготы и пособия сотрудникам на временных контрактах по сравнению с сотрудниками на срочных, непрерывных и постоянных контрактах, что противоречит принципу равной оплаты за равный труд. Кроме того, Правила о персонале дают сотрудникам на временных или непрерывных контрактах меньшую степень защиты от увольнения по сравнению с сотрудниками на срочных контрактах.

25. Для обеспечения справедливости и честности центральные обзорные органы, которые сейчас всего лишь оценивают, соответствовал ли процесс отбора установленным критериям, должны получить

более широкие полномочия по реальному отбору кандидатов на должности, повышению по службе, переводу на другие виды контрактов и увольнению.

26. Временное правило о персонале 1.3, касающееся работы и подотчетности персонала, неадекватно. Служебную аттестацию следует увязать с учебной программой персонала, при этом следует дать определение подотчетности и ввести систему круговой оценки. Отмена испытательного срока приведет к тому, что в Секретариате будет много сотрудников, которые не работают так, как от них требуется. Это также поставит сотрудников, еще не зарекомендовавших себя, на одну ступень с теми, кто уже доказал свои деловые качества. Поэтому испытательный срок следует сохранить.

27. Хотя оратор приветствует новую систему отправления правосудия, он возражает против правил о персонале 11.2(c) и (d), которые дают возможность затянуть отправление правосудия, позволяя Генеральному секретарю увеличить конечный срок подачи просьбы об управленческой оценке. Оратор также высказался против временного правила о персонале 11.3 в отношении приостановления осуществления решения, поскольку просьба сотрудника о приостановлении осуществления решения не должна зависеть от управленческой оценки.

28. Временное правило о персонале 8.1(b) ослабит механизм защиты интересов персонала. В этой связи оратор просит точно воспроизвести формулировку предыдущего правила о персонале 108.1(a).

29. Переходя к вопросу о непрерывных контрактах, оратор говорит, что в Секретариате не создано условий для надлежащего рассмотрения оснований перехода на непрерывный контракт. Предлагаемая процедура перевода со срочного на непрерывный контракт представляется трудоемкой и запутанной. Определение сохраняющейся потребности в той или иной функции не должно быть прерогативой какого-либо совместного органа, а должно быть установлено до того, как совместный орган администрации и персонала рассмотрит обоснованность перевода сотрудников на подобный рода контракт. Кроме того, рассмотрение перевода на непрерывные контракты должно осуществляться усовершенствованными центральными обзорными органами, получившими более широкие полномочия. Новую систему контрактов не следует вводить до тех пор, пока Ассамблея не рассмотрит доклад Генерального

секретаря о подотчетности, который должен быть представлен в соответствии с ее резолюцией 63/276, а также обзор нынешней системы аттестации и предложения, касающиеся политики мобильности.

30. Отмечая рекомендацию Консультативного комитета о том, что сотрудникам миссий, набранным на местной основе, следует по-прежнему предоставлять контракты на ограниченный срок (A/64/518, пункт 14), оратор призвал Ассамблею предоставить выходное пособие сотрудникам, которые проработали не менее пяти лет.

31. Предложения, представленные Комитету, не учитывают глубинные причины ошибок в кадровой работе, обусловленные растущими потребностями и сложным характером полевых миссий. Управление людских ресурсов обсуждает возможность принятия политики мобильности, которая потребует от сотрудников работы в полевой миссии, если они хотят иметь право претендовать на должность уровня С-5 или выше, а также два переезда в другие географические точки, включая одно место службы категории С, D или E, прежде чем они смогут претендовать на повышение до уровня D-1 или выше. Такая политика не содействует укреплению семьи и особенно не подходит для кандидатов из числа женщин, которых по-прежнему мало на старших руководящих должностях. Было бы также лицемерным обещать сотрудникам в полевых миссиях и других местах службы, что непрерывный контракт даст им реальный шанс получить должность в Секретариате. Возможно, наступило время, когда Ассамблее следует подумать о создании ключевых должностей в полевых миссиях.

32. **Г-н Эльхаг** (Судан), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Генеральная Ассамблея должна решить все остающиеся вопросы, с тем чтобы можно было ввести непрерывные контракты с 1 января 2010 года, как сказано в ее резолюции 63/250. Если реформа системы управления людскими ресурсами не будет завершена, это отразится на реализации мандатов Организации Объединенных Наций, которая зависит от качества кадров Организации и наличия ресурсов. Группа в целом поддерживает предложения Генерального секретаря по непрерывным контрактам, которые расширяют карьерные возможности сотрудников, и согласна с тем, что установление максимальной численности сотрудников, переводимых на непрерывные контракты, нереально. Группа сожалеет, что

Консультативный комитет уделил основное внимание числу подходящих сотрудников, а не критериям для предоставления непрерывных контрактов. Такой подход лишь вводит в заблуждение и не облегчает для Ассамблеи обсуждение данного вопроса.

33. Для того чтобы система управления людскими ресурсами отвечала стратегическим целям, следует пересмотреть существующие механизмы, призванные обеспечить процесс справедливой и эффективной служебной аттестации. Мобильность должна оставаться добровольной, однако ее следует поощрять финансовыми стимулами или возможностями карьерного роста. Ассамблее также следует рассмотреть возможность предоставления непрерывного контракта в качестве стимула для мобильности.

34. Явное недоверие между администрацией и персоналом вызывает сожаление и может негативно сказаться на репутации Организации. Поэтому приятно отметить, что представители Союза персонала Организации Объединенных Наций участвовали в консультациях по поводу временных Правил о персонале.

35. И наконец, Группа вновь говорит о том, что Секретариату следует активизировать свои усилия по обеспечению справедливой географической представленности и гендерного баланса, как было поручено Генеральной Ассамблеей. Группа хотела бы получить разъяснения, почему, несмотря на предыдущую практику, национальный конкурсный экзамен не будет проводиться в феврале 2010 года.

36. **Г-н Росбрант** (Швеция), выступая от имени Европейского союза, стран-кандидатов — Хорватии, бывшей югославской Республики Македония и Турции, участников процесса стабилизации и ассоциации — Албании, Боснии и Герцеговины, Сербии и Черногории, а также Армении, Республики Молдова и Украины, говорит, что Европейский союз всегда твердо поддерживал реформу управления людскими ресурсами, направленную на то, чтобы сделать работу Организации более эффективной благодаря введению современной системы управления людскими ресурсами и обеспечению организационной культуры, которая позволяет сотрудникам полностью реализовать свой потенциал, тем самым укрепляя систему международной гражданской службы.

37. Европейский союз тщательно изучит предложения Генерального секретаря, а также выводы и рекомендации Консультативного комитета, учитывая при этом, что Организация Объединенных Наций должна не только предлагать карьерные назначения, но и иметь возможность корректировать свой кадровый состав по мере необходимости.

38. **Г-н Маклей** (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что Организация Объединенных Наций призвана решать исключительно сложные проблемы, поэтому она должна располагать сотрудниками с разнообразными навыками и высоким уровнем профессионализма, которые в равной степени отвечали бы критериям квалификации и гибкости. Все три делегации удовлетворены новой системой контрактов, которая может дать Организации более простую, более справедливую и менее громоздкую систему управления кадрами. Оратор надеется, что это также позволит на более планомерной основе инвестировать в переподготовку и повышение мобильности персонала, а также даст возможность по-новому посмотреть на условия службы на местах, с тем чтобы удовлетворить потребности Организации, чья работа все в большей степени сосредоточена на периферии.

39. Новая система контрактов не может быть полностью внедрена, пока не будет достигнуто согласие относительно критериев и процедуры перевода сотрудников со срочных на непрерывные контракты. Все три делегации рассмотрят предложения Генерального секретаря в свете целей реформы системы контрактов, изложенной в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. Главная цель реформы остается неизменной: включить миротворцев в состав глобального Секретариата, с тем чтобы миротворчество было постоянной функцией. Реализация этих предложений должна обеспечить разумное соотношение между числом сотрудников со срочными контрактами и числом сотрудников с непрерывными контрактами. Оратор разделяет озабоченность Консультативного комитета по поводу потенциальной инертности кадрового состава в штаб-квартирах вследствие последнего раунда назначений на постоянные контракты, а также более медленного включения миротворцев в число карьерных сотрудников. Переход от срочных к непрерывным контрактам не должен стать автоматическим: он должен быть основан на деловых качествах сотруд-

ников и долгосрочных потребностях Организации. Следует представить более подробную информацию о предположениях, на основе которых осуществляется кадровое планирование и которые будут использоваться для оценки потребностей Организации, а также информацию о том, как они будут применяться на практике. Оратор разделяет мнение Консультативного комитета о том, что нельзя допустить чрезмерно усложненной административной процедуры перехода на новые контракты. И наконец, Секретариат должен пояснить, каким образом эти предложения помогут добиться решения более масштабной задачи — формирования интегрированной и мобильной глобальной кадровой структуры.

40. **Г-жа Густава** (Мозамбик) говорит, что ее делегация поддерживает реформу в сфере управления кадрами и ценит усилия, предпринимаемые для обеспечения справедливой географической представленности. Однако она с озабоченностью отмечает, что число недопредставленных стран выросло с 9 в 2005 году до 30 в 2009 году, в то время как число перепредставленных стран выросло с 20 до 22. Отрадно видеть, что доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, растет, однако неприемлемым можно считать тот факт, что женщины составляют только 33,6 процента от общего числа сотрудников Секретариата. Оратор призывает Секретариат продолжать принимать все необходимые меры для обеспечения справедливой представленности государств-членов (особенно неадекватно представленных развивающихся стран) на всех уровнях.

41. Делегация оратора также призвала Секретариат продолжать принимать активные меры для найма и удержания сотрудников, в том числе с помощью планов работы с кадрами и инициатив по поиску кандидатов вне Организации. Оратор благодарит руководителей программ, которые в своих департаментах достигли соответствующих географических, гендерных и прочих целей; при этом она говорит о необходимости спросить с тех, кто этого постоянно не добивается.

42. Для того чтобы исключить в будущем правовые проблемы, для государств-членов очень важно обеспечить, чтобы правила, вводимые Генеральным секретарем для обеспечения нового режима управления кадрами, соответствовали мандатам Гене-



ральной Ассамблеи, а также букве и духу Положений о персонале.

43. **Г-н Пак** Ин Кук (Республика Корея) говорит, что новая система контрактов, одобренная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 63/250, представляет собой крупный шаг вперед на пути к реформе управления кадрами. Делегация оратора согласна с Генеральным секретарем и Консультативным комитетом в том, что непрерывные контракты следует предоставлять не автоматически, а только после тщательного анализа, а также в том, что необходимо создать центральную управленческую систему, обеспечивающую справедливый и транспарентный процесс перехода на новые контракты. Делегация Республики Корея также разделяет негативное отношение Консультативного комитета к установлению предельного числа сотрудников, перед которыми у Организации будут долгосрочные обязательства. Этот вопрос наряду с другими можно рассмотреть в свете планируемой Генеральным секретарем оценки новой системы контрактов. Эффективная система служебной аттестации имеет огромное значение для введения новых контрактов. Делегация оратора приветствует обсуждение данного вопроса в Координационном комитете по взаимоотношениям между администрацией и персоналом и ожидает получить следующий доклад Генерального секретаря о нынешней системе.

44. Увеличение числа непредставленных и недопредставленных государств вызывает озабоченность, равно как и сохраняющийся географический дисбаланс в представленности государств. Генеральный секретарь должен попытаться выполнить просьбу Генеральной Ассамблеи о сокращении к 2010 году числа таких стран на 30 процентов от уровня 2006 года. Поскольку национальные конкурсные экзамены являются эффективным инструментом заполнения должностей категории специалистов — особенно это касается непредставленных и недопредставленных стран, — делегация оратора приветствует предложение Генерального секретаря о предоставлении непрерывных контрактов таким сотрудникам после двух лет удовлетворительной работы и вновь озвучивает свой призыв оперативным образом предоставлять должности кандидатам из реестров и сократить цикл проведения экзаменов.

45. **Г-н Канамори** (Япония) говорит, что предложения Генерального секретаря по непрерывным

контрактам слишком неопределенны и в силу ряда причин не могут быть основой для управления людскими ресурсами. Во-первых, в них нет четких критериев определения сохраняющейся потребности в функциях того или иного сотрудника. Во-вторых, как указал Консультативный комитет в пункте 20 своего доклада (A/64/518), в докладе не было информации о том, какие конкретные навыки или функции будут требоваться на постоянной основе. В-третьих, отличные характеристики, столь щедро раздаваемые в рамках нынешней системы служебной аттестации, вряд ли могут оказаться эффективным инструментом принятия решений о том, каким сотрудникам следует предоставлять непрерывные контракты.

46. Делегация оратора согласна с Консультативным комитетом в том, что, скорее всего, надо будет регулировать общее число сотрудников, перед которыми у Организации есть долгосрочные обязательства. Введение непрерывных контрактов без каких-либо ограничений может стать долгосрочной финансовой нагрузкой и сформировать жесткую структуру, которая не позволит новым талантливым специалистам войти в состав Организации. Управлению людских ресурсов следует представить сотрудникам и государствам-членам недвусмысленное объяснение того, как оно намерено использовать основанную на количественных показателях систему управления, в том числе разъяснить порядок приоритетности критериев, регулирующих предоставление непрерывных контрактов. Удивительно, что предложения Генерального секретаря не учитывают потребностей в мобильности: в Организации Объединенных Наций, которая в настоящее время ориентирована на работу на местах, опыт нескольких лет работы вне Центральных учреждений должен быть одним из условий предоставления непрерывных контрактов. С учетом значительных последствий этой новой системы делегация оратора настаивает на своем предложении о создании группы по реорганизации для анализа системы управления кадрами.

47. Делегация оратора глубоко обеспокоена ростом числа непредставленных и недопредставленных стран и настоятельно призывает Генерального секретаря более эффективно решать этот давно существующий вопрос. Он мог бы, например, предложить, чтобы в рекомендацию о назначении на должность уровня Д-2 и выше включалось не менее трех

кандидатов, при этом одним из них должна быть женщина, а один кандидат должен быть из непредставленной или недопредставленной страны. Помимо этого Совету по служебной деятельности руководителей следует подготовить инструкции для глав департаментов в целях исправления географического дисбаланса в Секретариате, а все международные сотрудники категории специалистов должны подпадать под принцип географического распределения. Генеральному секретарю следует включить предложения по данному вопросу в свой последующий обзор системы желательных квот.

48. Вызывает сожаление тот факт, что возобновление национальных конкурсных экзаменов откладывается. Такие экзамены следует сохранить как основное средство устранения географического дисбаланса в представленности государств-членов, а следующий раунд экзаменов следует провести в начале 2010 года.

49. **Г-н Вонг Канг Джет** (Сингапур) говорит, что профессионализм и преданность своему делу являются основными качествами в эффективной системе международной гражданской службы. Тот факт, что Организации все сложнее выполнять порученную ей деятельность, частично связан с ее устаревшей кадровой политикой. Резолюция 63/250 Генеральной Ассамблеи заложила основу для системы, которая будет более транспарентной и простой в применении, однако эти реформы должны быть комплексными.

50. Во-первых, Организации необходима эффективная система управления служебной деятельностью. Сильные стимулы позволят сформировать культуру высокого профессионализма, что позволит привлечь способных и динамичных специалистов. В этой связи обнадеживает тот факт, что Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом рассматривает такие возможности, как механизм круговой оценки, переподготовка руководителей по вопросам управления служебной деятельностью, а также введение новой системы рейтингов, однако эффективная система также требует искреннего желания учитывать на деле различия в качестве работы сотрудников.

51. Во-вторых, недостаточно просто выявлять талантливых специалистов; Организация должна также определять свои долгосрочные потребности и предвидеть будущие проблемы, а процесс продви-

жения по службе должен быть четко организован и должен включать в себя возможности для профессионального развития, такие как учеба на основных этапах карьерного роста и соответствующие назначения.

52. В-третьих, истинная международная гражданская служба должна способствовать привлечению талантливых кадров со всего мира, однако развивающиеся страны недопредставлены в Секретариате на высоких должностях, а некоторые департаменты остаются вотчиной небольшого числа государств-членов. Справедливое географическое распределение должностей не является самоцелью, однако разнообразие, которое оно обеспечивает, позволило бы Организации действовать на местном уровне, а мыслить глобально.

53. Следует всегда помнить о том, что реформы требуют времени и что систему Управления кадрами за один день не изменить. Это соображение касается, в частности, введения непрерывных контрактов.

54. **Г-н Руис Массё** (Мексика) говорит, что в докладе Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267) нет сведений о числе сотрудников, которые могут претендовать на такие контракты, а также нет ясности по поводу числа международных сотрудников в полевых миссиях, которые могут получить такие контракты. Такая нечеткость наряду с тем фактом, что предложения Генерального секретаря ограничат набор новых сотрудников на контракты длительностью один год и более, будет мешать выполнению резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи, которая направлена на обеспечение соответствующего баланса между срочными и непрерывными контрактами. Делегация оратора согласна с Консультативным комитетом в этом вопросе. Критерии, определяющие право на получение непрерывных контрактов, недостаточно объективны и не учитывают эффективности работы или характер накопленного опыта в Организации. Однако первый этап реорганизации системы служебной аттестации поможет укрепить систему управления служебной деятельностью. Было бы неразумным выдавать какие-либо непрерывные контракты до того, как новая система полностью вступит в силу; следует также принять во внимание последствия таких назначений для принципа мобильности персонала.

55. Национальные конкурсные экзамены являются важным инструментом найма персонала из многих недопредставленных стран, включая страну оратора. Вызывает сожаление тот факт, что нет никакой информации о дате и условиях следующего раунда экзаменов. Снижение возрастного порога для участия в экзаменах поставит многие страны в невыгодное положение, а проведение таких экзаменов в адекватно представленных странах усугубит существующую ситуацию.

56. Директор Бюро по вопросам этики не должен выполнять какие-либо оперативные функции. В докладе о практическом опыте Комитета высокого уровня по проверке работы поставщиков, созданного на срок в один год для рассмотрения дел о неэтичных действиях поставщиков, следует проанализировать возможность выполнения будущей деятельности в рамках уже существующих механизмов. И наконец, любой добровольный этический кодекс должен основываться на предложениях от КМГС.

57. **Г-н Рэшкоу** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его правительство ценит тот огромный вклад, который вносят сотрудники Организации Объединенных Наций, и придает большое значение кадровой работе.

58. Доклад Генерального секретаря о введении непрерывных контрактов (A/64/267) служит основой для рассмотрения данной темы. Делегация Соединенных Штатов разделяет многие из опасений, высказанных Консультативным комитетом. Это касается, в частности, слабого доверия к существующей системе служебной аттестации, а также того, что связь между определением сохраняющейся потребности в сотрудниках и стратегическим кадровым планированием никак не обозначена. К тому же предложения Генерального секретаря не позволяют обеспечить непрерывность выполнения программ по ключевым функциям и не гарантируют гибкости, необходимой для эффективного функционирования Глобального секретариата. Следует ввести ограничение на число конверсий в непрерывные контракты, с тем чтобы обеспечить рациональное соотношение между числом карьерных назначений и числом назначений по срочным контрактам. Главное заключается в следующем: надо сделать так, чтобы сотрудники на срочных контрактах, отвечающие критериям для перевода на непрерывные контракты, могли только претендовать на них, но не

имели бы гарантии получения непрерывного контракта.

59. **Г-жа Хэ И** (Китай) говорит, что ее делегация приветствует усилия Секретариата по реформированию управления людскими ресурсами и хотела бы обратить внимание Комитета на четыре важных соображения. Первое: Секретариат должен разработать реалистичные меры, позволяющие снять озабоченность развивающихся стран в отношении их сохраняющейся недопредставленности и общего дисбаланса в составе Секретариата. Второе: поскольку вопрос о непрерывных контрактах касается основной деятельности Организации и ее надлежащего функционирования и развития, решения относительно сохранения или отмены всех контрактов должны приниматься с осторожностью и лишь и после серьезного анализа. Третье: новые Правила о персонале должны полностью отражать изменения статуса персонала и системы управления людскими ресурсами. Четвертое: необходимо увеличить количество органов Организации Объединенных Наций, участвующих в работе Бюро по вопросам этики, которое играет важную роль в повышении этических стандартов поведения, добросовестности и подотчетности в Организации. Следует приветствовать разработку общесистемного этического кодекса, однако он должен всесторонне учитывать ценности Организации Объединенных Наций и культурное разнообразие ее членского состава, а также должен быть основанным на итогах широких консультаций со всеми заинтересованными сторонами.

60. **Г-н Прохоров** (Российская Федерация) говорит, что управление людскими ресурсами является ключевым элементом реформы Организации Объединенных Наций. Делегация оратора будет и далее рассматривать предложения Генерального секретаря прежде всего с точки зрения их соответствия критериям повышения эффективности и кадровой политики, а также соответствия финансовым возможностям государств-членов. Эти предложения нуждаются в самом тщательном анализе с учетом представлений государств-членов о кадровой реформе, изложенных в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи и предыдущих резолюциях по этой проблематике.

61. Делегация Российской Федерации разделяет озабоченность Консультативного комитета в отношении нехватки информации о прогнозируемом количестве претендующих на непрерывные контракты

сотрудников, как в штаб-квартирах и отделениях, так и в миссиях. Поскольку контрактные условия сотрудников на местах уже были значительно улучшены в соответствии с резолюцией 63/250, нет никакой явной необходимости в применении непрерывных контрактов для таких сотрудников, особенно с учетом того, что они работают на временной основе и находятся в компетенции, прежде всего, Совета Безопасности. В этой связи упомянутые предложения сводятся к негласной отмене такого понятия, как «миротворцы», по поводу которого нет единого мнения.

62. При всех очевидных плюсах гарантии занятости и возможностей карьерного роста эти предложения идут вразрез с концепцией обеспечения гибкого и эффективного управления персоналом с учетом быстро меняющихся потребностей Организации. К тому же широкое использование непрерывных контрактов не способствует росту производственных показателей и не стимулирует самосовершенствование сотрудников. Говоря о производственных показателях, делегация оратора хотела бы получить информацию о результатах работы межсессионной рабочей группы по разработке механизмов укрепления системы организации служебной деятельности. Делегация Российской Федерации не исключает возможности регулирования общего числа сотрудников, перед которыми Организация будет иметь долгосрочные обязательства, однако она готова рассмотреть в качестве первоначальной меры возможность корректировки критериев предоставления контрактов в целях ограничения числа сотрудников, претендующих на непрерывные контракты.

63. Оратор просит, чтобы Консультативный комитет пояснил свою рекомендацию, указанную в пункте 60 доклада Комитета, о просьбе к Генеральному секретарю активизировать усилия для достижения целевых показателей географического распределения и представительства мужчин и женщин, как это определено Генеральной Ассамблеей; эти разъяснения необходимы, поскольку существует множество интерпретаций положений Устава и резолюций Генеральной Ассамблеи по данному вопросу. О каких именно целевых показателях географического распределения говорит Консультативный комитет?

64. **Г-н Бюи Тхе Зянг** (Вьетнам) говорит, что для обеспечения эффективности Организации Объеди-

ненных Наций надо укомплектовать ее персоналом, который может реагировать на все более сложные мировые проблемы. На шестьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь правильно охарактеризовал персонал Организации как ее самый ценный ресурс, но подчеркнул необходимость реформы существующей системы контрактов и условий службы. Делегация Вьетнама не может не согласиться с этими заявлениями.

65. Делегация оратора с воодушевлением воспринимает тот факт, что на уровнях от С-1 до С-3 достигнуто гендерное равенство, однако она по-прежнему озабочена общим гендерным и географическим дисбалансом в Секретариате. Хотя развивающиеся страны представляют собой подавляющее большинство членов Организации, их граждане занимают всего лишь 40 процентов должностей на уровне Д-1. Настало время для Генерального секретаря выполнить свое обещание о том, что он устранил этот дисбаланс.

66. Делегация Вьетнама в принципе согласна с предложениями Генерального секретаря по поводу временных Правил о персонале и в этой связи отмечает, что Бюро по вопросам этики помогло выявить пробелы в применяемой политике и обеспечить единообразие этических стандартов в системе Организации Объединенных Наций. Следует надеяться, что все структуры Организации Объединенных Наций будут сообща стремиться к согласованному применению стандартов этики и добросовестности и тем самым увеличат совокупный эффект от этой инициативы в рамках всей системы.

**Пункт 131 повестки дня: бюджет по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов**  
(*продолжение*)

**Пункт 132 повестки дня: предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2010–2011 годов** (*продолжение*) (A/64/7/Add.6 и A/64/291; A/C.5/64/2)

67. **Г-н Саюр** (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), представляя доклад Правления об административных расходах Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/64/291), говорит, что доклад касается только бюджета Фонда по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов

и его предлагаемого бюджета по программам на 2010–2011 годы. Прочие рассматриваемые вопросы и решения, принятые Правлением в 2009 году, будут представлены Комитету на шестьдесят пятой сессии Генеральной Ассамблеи.

68. По-прежнему растут объемы операций Фонда и усложняется их характер. В настоящее время Фонд объединяет 23 организации-члена и более чем 172 000 действующих участников, пенсионеров и других бенефициаров, что представляет собой увеличение на 53 процента всего лишь за 10 лет. В докладе описаны проблемы, связанные с таким ростом. Рыночная стоимость активов Фонда резко снизилась в течение года, закончившегося 31 декабря 2008 года. К 31 октября 2009 года эта стоимость несколько восстановилась и составила 36,2 млрд. долл. США. Однако реальная норма прибыли в годовом исчислении за 20-летний период, закончившийся 31 марта 2009 года, составила 4,3 процента по сравнению с долгосрочным целевым показателем в 3,5 процента с поправкой на инфляцию. У Фонда нет необходимости продавать какие-либо ценные бумаги в краткосрочной перспективе для обеспечения сбалансированности своих операций. В соответствии с просьбой Консультативного комитета и Постоянного комитета самого Правления Фонд начал представлять свой бюджет в формате, ориентированном на конкретные результаты, когда ресурсы запрашиваются отдельно по каждой из программ Фонда. В будущем подобная увязка будет отражена более четко и станет стандартной практикой.

69. Бюджетная смета на двухгодичный период 2008–2009 годов представлена в докладе о деятельности Фонда в главе II, где отражено сокращение объема требуемых ассигнований на 25 003 900 долл. США в результате сокращения расходов на административные и инвестиционные цели, однако это было частично компенсировано увеличением расходов Правления.

70. Следует помнить, что административные расходы Фонда отражают всю деятельность, которая должна быть осуществлена от имени его действующих участников, пенсионеров и других бенефициаров. Инвестиционные расходы, которые полностью покрываются за счет инвестиционных доходов Фонда, связаны с деятельностью Службы управления инвестициями. Расходы на ревизию связаны как с внутренней, так и с внешней проверкой админи-

стративных операций секретариата Фонда, а также с операциями Службы управления инвестициями.

71. В соответствии с предыдущей практикой Правление сформировало сессионную рабочую группу для изучения пересмотренной бюджетной сметы на 2008–2009 годы и для подготовки рекомендаций по бюджетным предложениям на 2010–2011 годы. На основе предложений этой рабочей группы Правление постановило рекомендовать смету бюджетных расходов на 2010–2011 годы на общую сумму 179 131 200 долл. США. Было решено, что сметная сумма, связанная с расходами Правления, должна по-прежнему покрываться за счет основных капитальных средств Фонда. Правление также одобрило внебюджетные расходы на сумму 162 600 долл. США, которые должны быть профинансированы организациями-членами, для обеспечения медицинского страхования сотрудников, вышедших на пенсию. Из общей суммы, одобренной на период 2010–2011 годов, 156,9 млн. долл. США должны будут быть покрыты Фондом, а 22,2 млн. долл. США — Организацией Объединенных Наций в соответствии с соглашением о совместном несении расходов. Что касается секретариата, то бюджет отражает приоритеты, определенные в третьей хартии по вопросам управления Фондом, утвержденной Правлением в 2008 году.

72. Правление рекомендует создать 14 новых должностей, оплачиваемых в качестве административных расходов, и сохранить одну внебюджетную должность, финансируемую организациями-членами, а также девять новых должностей в Службе управления инвестициями.

73. Рост запрашиваемого ассигнования административных расходов связан главным образом с новым проектом планирования общеорганизационных ресурсов. В этой связи Правление представило свою рекомендацию о принятой в 2008 году новой интегрированной системе управления пенсионными выплатами: эта рекомендация содержится в приложении VII к докладу, а подробности проекта — в приложении XIII.

74. Как и ранее, Правление просит разрешить в дополнение к взносам в Чрезвычайный фонд на двухгодичный период 2010–2011 годов выделить сумму, не превышающую 200 000 долл. США. И наконец, хотя Консультативный комитет уже согласился рекомендовать утвердить предложения Прав-

ления (A/64/291, пункт 133), пересмотренная смета, которую необходимо утвердить на 2008–2009 годы, составляет 128 195 200 долл. США в соответствии с самыми последними данными о расходах.

75. **Г-жа Ван Буэрле** (Директор Отдела по планированию программ и бюджету), представляя доклад Генерального секретаря об административных и финансовых последствиях, вытекающих из доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/64/2), говорит, что общие потребности в размере 22 238 300 долл. США (по расценкам 2010–2011 годов) представляют собой долю Организации Объединенных Наций в административных расходах Фонда и расходах на ревизию. Дополнительные потребности касаются прежде всего кадровых изменений и увеличения других кадровых расходов и прочих оперативных расходов, связанных с дополнительными должностями.

76. Применение скорректированной ставки распределения в 63,8 процента дает пересмотренную долю регулярного бюджета, составляющую 14,2 млн. долл. США. Сумма в размере 12,3 млн. долл. США уже включена в смету по разделу 1 предлагаемого бюджета по программам на 2010–2011 годы «Общее формирование политики, руководство и координация». Поэтому, если Генеральная Ассамблея одобрит предложения Правления, содержащиеся в его докладе, по разделу 1 потребуются дополнительные средства в размере 1,9 млн. долл. США, что отражает разницу между ранее внесенной в бюджет суммой и пересмотренными потребностями.

77. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/64/7/Add.6), говорит, что Консультативный комитет отслеживал изменение рыночной стоимости активов Фонда в ходе экономического кризиса и отметил, что Фонд, как многие другие пенсионные фонды, также пострадал от колебаний на рынке. По состоянию на 31 декабря 2008 года рыночная стоимость активов Фонда составила 31,3 млрд. долл. США по сравнению с 41,7 млрд. долл. США годом ранее, что представляет собой сокращение примерно на 25 процентов. Однако Консультативному комитету сообщили, что к 30 сентября 2009 года стоимость активов увеличилась до 36,5 млрд. долл. США.

78. Консультативный комитет не возражает против рекомендаций Правления в отношении предлагаемого бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов. Однако Комитет в своем докладе выразил пожелание, чтобы в будущем бюджетные запросы, касающиеся укомплектования штата, были более умеренными. С 2004 по 2011 год в течение четырех двухгодичных периодов по ряду должностей увеличение составило почти 51,8 процента, включая временные должности.

79. Если Генеральная Ассамблея утвердит предложения и рекомендации Правления, то общие потребности, которые надо будет покрыть Организации Объединенных Наций, составят порядка 22,2 млн. долл. США (по расценкам 2010–2011 годов). Из общей суммы потребностей на этот двухгодичный период расходы в рамках регулярного бюджета составят 14,2 млн. долл. США, а остаток в размере 8 млн. долл. США, причитающийся Организации Объединенных Наций, будет возмещен Программой развития Организации Объединенных Наций, Фондом Организации Объединенных Наций в области народонаселения и Детским фондом Организации Объединенных Наций. Как указано в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2010–2011 годов, сумма в 11,8 млн. долл. США (12,3 млн. долл. США по расценкам 2010–2011 годов) касается доли регулярного бюджета в расходах центрального секретариата Фонда, исключая суммы, которые должны будут покрыть ПРООН, ЮНФПА и ЮНИСЕФ. Таким образом, по разделу 1 предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2010–2011 годов потребуется дополнительная сумма в размере 1 865 500 долл. США. Эта сумма будет отнесена к резервному фонду.

80. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее одобрить рекомендации Правления, содержащиеся в пункте 133 его доклада (A/64/291), а также дополнительную сумму в рамках регулярного бюджета на двухгодичный период 2010–2011 годов, связанную с рекомендациями Правления, упомянутыми в пункте 11 доклада Генерального секретаря (A/C.5/64/2).

81. **Г-н Эльхаг** (Судан), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа приветствует значительное увеличение за предыдущие 10 лет числа лиц, пользующихся услугами Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объ-

диненных Наций. Группа также приветствует включение Специального трибунала по Ливану в Фонд и подчеркивает необходимость справедливого представления входящих в Фонд организаций на всех его заседаниях и сессиях.

82. Особое удовлетворение вызывает актуарное положительное сальдо в размере 0,49 процента по состоянию на 31 декабря 2007 года, а также совокупная годовая норма прибыли. Однако оратор выражает обеспокоенность по поводу снижения рыночной стоимости активов Фонда на 28,3 процента по состоянию на 31 марта 2009 года по сравнению с 2007 годом и подчеркивает критерии, изложенные в резолюции 32/73 Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которыми инвестиции следует осуществлять, соблюдая условия надежности, рентабельности, ликвидности и конвертируемости.

83. Фонду следует реализовать свою приверженность географической диверсификации своих инвестиций, увеличив объем средств, вкладываемых в развивающиеся страны, которые по-прежнему недопредставлены в портфеле Фонда. Инвестиции в страны развивающегося мира могут стабилизировать ситуацию и не допустить таких провалов, которые имели место в ходе финансово-экономического кризиса. Оратор призывает Фонд увеличить объем таких инвестиций и представить соответствующую информацию Ассамблее.

84. Группа выступает против того, чтобы какая-либо внешняя структура занималась управлением инвестициями, и поддерживает повышение роли внутренних механизмов управления активами. Группа согласна с рекомендацией Консультативного комитета о том, что внутреннее управление инвестициями необходимо контролировать для того, чтобы гарантировать выполнение долгосрочных задач Фонда.

85. Отмечая тот факт, что реализация бюджетных предложений для Фонда приведет к значительному увеличению бюджета на 34,7 процента, оратор просит представить дополнительную информацию о том, как введение новых предлагаемых должностей отразится на общей работе Фонда, а также информацию о соотношении между расходами по проекту, включая положения о медицинском страховании после выхода в отставку, и новой системой планирования общеорганизационных ресурсов, которая все еще находится на рассмотрении Ассамблеи.

Любые инвестиции в кадровые ресурсы, расходы, не связанные с должностями, а также инвестиции в информационно-технологические системы должны приводить к росту эффективности в конкретных областях.

**Пункт 154 повестки дня: финансирование Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (A/64/463, A/64/464 и A/64/529)**

86. **Г-н Ямадзаки** (Контролер), представляя отчет об исполнении бюджета Миссии Организации Объединенных Наций по наблюдению в Грузии (МООННГ) за период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года (A/64/463), говорит, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 62/260 утвердила на указанный период бюджет в размере 34,5 млн. долл. США. Расходы составили 34 млн. долл. США, в результате чего образовался неизрасходованный остаток в 0,5 млн. долл. США. Таким образом, бюджет исполнен на 98,5 процента. Основные факторы, способствовавшие сокращению использования ресурсов, — это более высокая фактическая доля вакантных должностей для международных сотрудников и полиции, отсрочка ремонта дорог и мостов по соображениям безопасности, а также тот факт, что Миссия не закупила генераторы.

87. Ассамблее предлагается сократить ассигнования для Миссии до 35 582 015 долл. США; начислить в виде взносов сумму в размере 934 857 долл. США, представляющую собой разницу между суммой, уже начисленной на содержание Миссии, и фактическими расходами за период с 1 июля 2008 года по 30 июня 2009 года; начислить в виде взносов 66 658 долл. США для зачисления на вспомогательный счет операций по поддержанию мира и для финансирования Базы материально-технического обеспечения Организации Объединенных Наций за период с 16 по 30 июня 2009 года; а также принять решение в отношении прочих поступлений/корректировок на сумму 821 900 долл. США за период, закончившийся 30 июня 2009 года.

88. Переходя к докладу Генерального секретаря о пересмотренном бюджете МООННГ на период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2010 года (A/64/464), оратор говорит, что предлагаемый первоначальный бюджет на указанный период составляет 38 838 500 долл. США. Генеральная Ассамблея в

своей резолюции 63/293 выделила 15 млн. долл. США на административную ликвидацию Миссии с 1 июля по 31 декабря 2009 года; постановила распределить между государствами-членами сумму в 10 млн. долл. США за этот же период, а также просила Генерального секретаря представить бюджет расходов на административную ликвидацию Генеральной Ассамблеи в ходе основной части ее шестьдесят четвертой сессии. Поскольку мандат Миссии после 15 июня 2009 года не продлевался, в докладе приводится пересмотренный бюджет на период с 1 июля по 31 октября 2009 года, который составляет 10 946 000 долл. США. Эта сумма на 27 процентов меньше первоначальной суммы ассигнований, что объясняется прежде всего сокращением штата международных сотрудников в течение укороченного периода ликвидации, закончившегося 31 октября 2009 года, и уменьшением расходов на авиационные перевозки в результате сокращения количества летных часов.

89. Генеральной Ассамблее было предложено сократить сумму ассигнований для административной ликвидации Миссии до 10 946 000 долл. США на период с 1 июля по 31 октября 2009 года и, принимая во внимание то, что сумма в размере 10 млн. долл. США уже была начислена государствам-членам, начислить взносы на дополнительную сумму в размере 946 000 долл. США.

90. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/64/529), говорит, что Консультативный комитет был проинформирован о том, что расходы на МООННГ составили 10 760 100 долл. США по состоянию на 30 сентября 2009 года и что окончательная сумма расходов будет отражена в докладе об исполнении бюджета за период 2009/2010 года. Консультативный комитет прокомментирует процесс ликвидации Миссии в контексте доклада об окончательном выбытии активов. Комитет рекомендует принять предложения, содержащиеся в обоих докладах Генерального секретаря (A/64/463 и A/64/464).

*Заседание закрывается в 13 ч 05 м.*