



Генеральная Ассамблея

Шестьдесят пятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
8 December 2010

Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет об 11-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в четверг, 28 октября 2010 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Соомро (заместитель Председателя) (Пакистан)

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

Содержание

Пункт 134 повестки дня: Управление людскими ресурсами

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 of the Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza), и вноситься в экземпляр отчета.

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

10-60699X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку

В отсутствие г-на Росенталя (Гватемала) г-н Соомро (Пакистан) занимает место Председателя.

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

Пункт 134 повестки дня: Управление людскими ресурсами (A/65/180, A/65/202, A/65/213, A/65/305 и Add.1-4, A/65/332, A/65/343, A/65/345 и Add.1, A/65/350 и Add.1, и A/65/537)

1. **Г-жа Мигиро** (заместитель Генерального секретаря) говорит, что реформа системы управления является центральным элементом предложенной Генеральным секретарем концепции совершенствования Организации Объединенных Наций. Методы управления, способствующие большей эффективности, быстрому реагированию и дееспособности Организации, являются решающим фактором, когда она стремится идти в ногу с требованиями все более усложняющихся операций на местах. При расходах на персонал, составляющих 70 процентов регулярного бюджета и приблизительно четвертую часть бюджета по миротворческим операциям, политика в области управления людскими ресурсами играет важнейшую роль в функционировании Организации.

2. Система управления людскими ресурсами должна стимулировать рост потенциала и качественную работу сотрудников, обеспечивая для всех сотрудников возможности повышения квалификации и карьерного роста. Организация Объединенных Наций перестала быть организацией, занимающейся преимущественно обслуживанием конференций, и перешла к работе в быстро меняющихся условиях на местах. Такое изменение приоритетов привело к возникновению целого ряда проблем. Существует проблема большого количества вакансий и высокой текучести кадров, особенно в некоторых "несемейных" местах службы. К сожалению, сотрудники, направляемые в такие места службы, оказались в самом невыгодном положении с точки зрения пакета вознаграждения, который предлагается Организацией.

3. Проблема набора персонала и переподготовки квалифицированных сотрудников касается не только полевых операций. В 2008 году на подбор кандидатуры для замещения вакансии в неполевом подразделении потребовалось 182 дня с момента размещения объявления о ней. В 2009 году на такую же процедуру потребовалось 197 дней. Секретариат и государства-члены должны объединить свои усилия для ускорения процесса подбора и найма сотрудников.

4. Для того чтобы добиться слаженности работы и единства действий Организация Объединенных Наций должна обеспечить интеграцию политики и операционную совместимость. Интеграция означает распространение политики на все структуры Организации, неуклонное соблюдение процедур и доступность для всех современных инструментов управления. Операционная совместимость означает, что организации, входящие в общую систему Организации Объединенных Наций, должны уметь координировать свои действия и сотрудничать для достижения общих целей.

5. Унификация системы контрактов является первым шагом в направлении более эффективного выполнения операций на местах. Хотя Генеральная Ассамблея намерена ввести систему, предусматривающую непрерывные контракты, необходимо еще договориться о механизмах для их реализации. Неравные условия службы, в особенности в "несемейных" местах службы, осложняют для Организации подбор и наем персонала для миссий с наиболее тяжелыми условиями работы. Хотя предложения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в отношении унификации условий службы не соответствуют тому, что первоначально предлагал Генеральный секретарь, они представляют собой справедливые и обоснованные принципы компенсации сотрудников в "несемейных" местах службы.

6. Генеральный секретарь уже высказал свое мнение по поводу проведенной Комиссией важной работы и решительно поддерживает унификацию условий службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. Однако он осознает тот факт, что, как и в любом процессе реформирования, существует неопределенность и естественная обеспокоенность по поводу реализации новой политики, в частности ее потенциального воздействия на важнейшие операции учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. Оратор уверена, что рассмотрение данного вопроса Комитетом, а также любые его рекомендации, позволят Организации Объединенных Наций изучить любые потенциально негативные аспекты и принять соответствующие меры.

7. Другой важной инициативой в рамках реформы является программа Организации Объединенных Наций для молодых сотрудников категории специалистов, предложенная в ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи решить проблемы, связанные с национальными конкурсными экзаменами для набора персонала.

8. **Г-жа Кейн** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления), представляя различные доклады Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, говорит, что Генеральный секретарь вынес на рассмотрение общий обзор хода реформирования системы управления людскими ресурсами с четырьмя добавлениями (A/65/305 и Add.1-4). В обзорном докладе рассматривается весь спектр реформы системы управления людскими ресурсами, включая контракты и условия службы; управление кадровым потенциалом и инструмент управления кадровым потенциалом "Инспира"; национальные конкурсные экзамены для набора персонала; внедрение листа оценки кадровой работы; а также взаимоотношения между администрацией и персоналом. В нем также содержится рекомендация сократить срок размещения объявлений о вакансиях с 60 до 45 дней.

9. В добавлении 1, касающемся системы контрактов и унификации условий службы, приводится дополнительная информация о предоставлении непрерывных контрактов в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. В нем также говорится о реформе условий службы на местах, предложенной КМГС, в частности в отношении компенсационных выплат для сотрудников в "несемейных" местах службы. Один только Секретариат среди других органов Организации Объединенных Наций выступает против компенсационных выплат сотрудникам за дополнительные расходы и трудности, связанные с назначением в такие места службы. Генеральную Ассамблею попросили утвердить данную рекомендацию Комиссии, в том виде, в каком она изложена в ее докладе (A/65/30).

10. В добавлении 2 Генеральным секретарем дается всеобъемлющая оценка системы географического распределения и анализ вопросов, связанных с возможным изменением числа должностей, подпадающих под систему географического представительства. В добавлении, которое представлено в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи, приводится несколько моделей для рассмотрения Комитетом.

11. В добавлении 3 приводится информация о внедрении нового продукта "Инспира" по управлению кадровым потенциалом.

12. Добавление 4 о программе для молодых сотрудников категории специалистов было представлено на рассмотрение в ответ на просьбу

Генеральной Ассамблеи провести аналитическое исследование о возможностях расширения сферы охвата национальных вступительных конкурсных экзаменов. В докладе приводится ряд предложений, которые, по мнению Секретариата, сделают систему более эффективной как для кандидатов, так и для Организации.

13. В докладе Генерального секретаря "Состав Секретариата: демографические характеристики персонала" (A/65/350) представлен демографический анализ персонала Секретариата за период с 1 июля 2009 года по 30 июня 2010 года.

14. В докладе о практике Генерального секретаря в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения, 1 июля 2009 года – 30 июня 2010 года (A/65/180) приводится обновленная информация о принятии дисциплинарных мер и в надлежащих случаях о судебном преследовании в соответствии с установленными процедурами и положениями, когда доказано совершение проступка и/или факт преступного поведения. В нем также представлены общий обзор административных механизмов, применяемых в отношении дисциплинарных вопросов, краткое изложение дел, в связи с которыми за отчетный период Генеральным секретарем были применены дисциплинарные меры, и решения, принятые по делам, завершаемым в отчетный период.

15. Комитет также ознакомился с докладом Генерального секретаря о мерах, принятых для решения системных проблем людских ресурсов, поставленных Канцелярией Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредников (A/65/332), в частности касающихся вопросов развития карьеры и продвижения по службе, а также проблем руководства и эффективности работы руководителей.

16. И наконец, существует доклад о временных правилах о персонале (A/65/202) и доклад о поправках к Положениям о персонале (A/65/213), в которых Генеральный секретарь отвечает на просьбу государств-членов представить более широкое определение понятия "конфликт интересов".

17. **Г-жа Дубински** (Директор Бюро по вопросам этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/65/343), говорит о том, что Бюро должно совершенствовать свою информационно-разъяснительную работу с персоналом, если оно хочет содействовать укреплению культуры подотчетности и добросовестности в Организации и оказать позитивное воздействие на ее

авторитет с точки зрения устранения рисков этического характера и рисков для ее репутации. В этих целях Бюро в скором времени выпустит справочник, в котором будет разъяснено, каким образом сотрудники могут получить консультацию или подать жалобу. Легче предотвратить возникновение проблемы этического характера, чем разрешить ее *ex post facto*.

18. Бюро по-прежнему делает успешные шаги в направлении развития общесистемного сотрудничества и достижения согласованного применения этических стандартов. В этой связи оратор отметила продолжающееся сотрудничество между Бюро по вопросам этики Секретариата и семью фондами и программами, участвующими в работе Комитета Организации Объединенных Наций по вопросам этики. В ходе отчетного периода Комитет по вопросам этики подробно обсудил политику организаций-членов в отношении защиты сотрудников от преследований за сообщения и раскрытия финансовой информации. Проведение в июне 2010 года первого заседания Сети Организации Объединенных Наций по вопросам этики способствовало развитию общесистемного сотрудничества. Сеть, которая объединяет субъекты всей системы Организации Объединенных Наций, станет добровольным форумом для разработки этических стандартов и содействия развитию этики и добросовестности в рамках этой системы.

19. В 2010 году консультационная фирма провела независимый анализ программы Организации Объединенных Наций по раскрытию финансовой информации и проанализировала возможность реализации различных вариантов управления программой. После завершения исследования Генеральный секретарь учредил консультативную группу высокого уровня для проверки программы раскрытия финансовой информации и разработки рекомендаций в отношении будущего программы. И независимое исследование и консультативная группа высокого уровня обеспечили всестороннее понимание функционирования текущей программы.

20. Перед тем, как принять решение по поводу перспектив программы, группа должна решить, насколько адекватно текущая программа уменьшает риски Организации в отношении потенциального конфликта интересов, насколько отвечают требованиям принципы управления и правовая основа программы, и позволяет ли процедура и техническое решение функционировать программе с максимальной эффективностью и результативностью. Бюро будет информировать Комитет о ходе выполнения программы и представлять свои рекомендации по официальным

каналам. Внедрение усовершенствованной системы раскрытия финансовой информации не должно повлечь за собой какие-либо изменения в распределении ресурсов.

21. Бюро по вопросам этики обеспокоено тем, что пробелы в политике Организации по обеспечению защиты от преследований позволяют Отделу расследований Управления служб внутреннего надзора (УСВН) отказываться проводить расследование факта преследования, переданного ему Бюро, при наличии достаточных оснований для возбуждения дела. У Бюро уже имеется в распоряжении альтернативный механизм расследования, о котором говорится в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/2005/21, на случай если УСВН отказывается расследовать какой-либо факт преследования из-за конфликта интересов. Однако если УСВН по какой-либо причине отказывается проводить расследование случая преследования при наличии достаточных оснований для возбуждения дела, Организация должна предоставлять сотрудникам доступ к альтернативным механизмам.

22. Оратор призывает Генеральную Ассамблею признать, что Бюро по вопросам этики должно иметь возможность сохранять и поддерживать полную конфиденциальность всей информации, касающейся выполнения им своего мандата. Эта просьба делается в прямой связи с одним из непредвиденных последствий действия новой системы внутреннего правосудия.

23. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/65/537), говорит, что Консультативный комитет с разочарованием отмечает, что предложения Генерального секретаря о непрерывном контракте уже не включают критерий сохранения потребности в той или иной должности. С учетом того, что он также делает вывод об ограниченном преимуществе долгосрочного кадрового планирования, Консультативный комитет обеспокоен тем, что Генеральному секретарю будет сложно определить оптимальное количество непрерывных контрактов при условии обеспечения достаточной гибкости применительно к меняющимся условиям. В отсутствие критерия сохраняющейся потребности, подход, изложенный Генеральным секретарем, равнозначен предоставлению со временем непрерывных контрактов всем сотрудникам. Увеличение числа сотрудников, которые будут иметь большой стаж работы в Организации, приведет к повышению ее потенциальных финансовых обязательств.

24. Консультативный комитет далее отмечает, что предоставление непрерывных контрактов набираемым на местной основе сотрудникам в составе миротворческих операций и специальных политических миссий, которые по определению имеют временный характер, противоречит основополагающему принципу введения непрерывных контрактов.

25. Консультативный комитет не убеждают доводы Генерального секретаря относительно того, как легко может быть прекращено действие непрерывных контрактов, особенно в случаях значительного сокращения персонала или изменения потребностей. Консультативный комитет убежден, что, до тех пор пока процедуры и критерии для прекращения действия контракта не будут четко сформулированы, некоторые сотрудники после прекращения действия их контрактов неизбежно будут обращаться в систему внутреннего правосудия, что также будет иметь финансовые последствия для Организации.

26. Что касается унификации условий службы для персонала в "несемейных" местах службы, Консультативный комитет считает, что рекомендации КМГС, поддержанные Генеральным секретарем, имеют достоинства и предлагает их одобрить. Эти рекомендации будут способствовать повышению эффективности осуществления программ, способствуя укомплектованию штатов в "несемейных" местах службы, а также нивелирует существующие различия в пакетах вознаграждений различных организаций. Одобрение этих мер таким образом укрепит справедливость путем обеспечения одинакового подхода в рамках общей системы к сотрудникам, которые несут службу в том же самом месте и в аналогичных условиях. Это также позволит обеспечить большую межучрежденческую мобильность.

27. Несмотря на то что подход, разработанный для специальных операций рядом фондов, программ и учреждений, отвечает требованиям конкретных обстоятельств, тем не менее он никогда не рассматривался в контексте общей системы компенсационных выплат и не утверждался Генеральной Ассамблеей. Таким образом, одобрение рекомендаций повысит эффективность общей системы благодаря подтверждению авторитета КМГС в отношении выдвижения рекомендаций по всему спектру компенсационных выплат, укрепит транспарентность и подотчетность и тем самым оставит данные вопросы в сфере компетенции Генеральной Ассамблеи.

28. Консультативный комитет подчеркивает важность сотрудничества и выполнения всеми участниками общей системы Организации Объединенных Наций решений, которые Генеральная Ассамблея может принять по этим вопросам. В связи с этим в течение пятилетнего переходного периода, рекомендованного КМГС, Генеральному секретарю и административным руководителям фондов и программ необходимо тесно сотрудничать в рамках общей системы над выявлением и смягчением любых непредусмотренных последствий внедрения новых механизмов, привлекая к ним через Комиссию внимание Генеральной Ассамблеи.

29. Что касается предложения Генерального секретаря видоизменить национальные конкурсные экзамены и переименовать их в программу для молодых сотрудников категории специалистов, Консультативный комитет одобряет данные предложения в целях более эффективного набора, назначения и продвижения по службе молодых специалистов из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Хотя Консультативный комитет поддерживает данную программу, он не одобряет снижения возрастного ценза для кандидатов с 32 до 26 лет. Комитет также не поддерживает предложение о том, чтобы продолжительность действия реестра кандидатов ограничивалась только одним годом.

30. Консультативный комитет согласен с предложением использовать 15 процентов вакантных должностей классов С-1 и С-2, финансируемых за счет внебюджетных ресурсов и со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира, для набора персонала по программе молодых сотрудников категории специалистов с учетом того, что будут даваться объявления и обо всех остальных вакантных должностях, финансируемых из внебюджетных источников и со вспомогательного счета для операций по поддержанию мира. Консультативный комитет не поддерживает предложение о том, что кандидатам, успешно сдавшим экзамен для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, необходимо будет переезжать в другое место службы для получения своего первоначального назначения. В отношении этих лиц должна применяться та же политика мобильности, которая применяется в отношении всего остального персонала.

31. Консультативный комитет рекомендует представить Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят девятой сессии провести всесторонний анализ функционирования программы молодых сотрудников категории специалистов, включая пересмотр

возрастного ценза в свете полученного опыта. Ввиду потенциальных преимуществ для карьерного роста молодых специалистов, можно рассмотреть также возможность распространения программы на другие страны помимо государств-членов, которые не представлены и недопредставлены или которые могут стать таковыми, и сделать ее доступной для всех членов Организации Объединенных Наций.

32. В заключение Консультативный комитет поддерживает просьбу Генерального секретаря о том, чтобы Генеральная Ассамблея сократила срок размещения объявлений о конкретных вакансиях с 60 до 45 дней в целях ускорения процесса набора персонала и укомплектования штатов.

33. **Председатель** привлекает внимание к записке Генерального секретаря, препровождающей доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) об этике в системе Организации Объединенных Наций (A/65/345), и замечаниям Генерального секретаря и Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) (A/65/345/Add.1). Кроме того, вступительное слово Старшего советника по координации стратегии информационного управления Секретариата КСР и вступительное слово авторов доклада ОИГ (JIU/REP/2010/3) были распространены среди делегаций.

34. **Г-жа Аналена** (заместитель Председателя Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом) говорит, что наиболее важным вопросом управления людскими ресурсами, стоящим перед Организацией, является внедрение непрерывных контрактов. Несмотря на то что большие успехи уже достигнуты в реформировании системы управления людскими ресурсами, новой системе по-прежнему не хватает соответствующей базы в форме обоснованной системы контрактов. Такая система имеет существенное значение для сотрудников, поскольку в ней будет определена принципиальная основа их условий работы. Персонал рассчитывает на то, что Организация Объединенных Наций будет соблюдать права человека, в том числе трудовые права и принцип равной оплаты за труд равной ценности и равных условий труда.

35. На шестьдесят четвертой сессии Генеральной Ассамблеи Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом представил результаты независимого исследования, в котором указывалось, что во всех обследованных государствах-членах приняты

бессрочные контракты для гражданских служащих и что их предлагают заключать на более ранней стадии, чем это предусмотрено для персонала Организации Объединенных Наций. Ввиду этого Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом призывает Организацию придерживаться международных норм путем предоставления сотрудникам бессрочных контрактов.

36. Некоторые государства-члены обеспокоены тем, что в отсутствие стратегического кадрового планирования Генеральному секретарю будет сложно разработать концепцию потребности в дальнейших услугах сотрудника. Тем не менее Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом согласен с Генеральным секретарем в том, что практически невозможно заниматься кадровым планированием в условиях постоянно меняющихся задач Организации. Лишение сотрудников, которые работают по найму в подразделениях с ограниченным по срокам мандатом, права на заключение непрерывного контракта ставит в невыгодное положение лиц, которые могли бы провести всю свою служебную карьеру в таком подразделении. Это недальновидная и обреченная на провал политика.

37. Что касается управления служебной деятельностью, то Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом выражает согласие с тем, что руководители должны проверять и документировать результаты деятельности персонала, и с тем, что рекомендация о предоставлении непрерывного контракта должна в свою очередь рассматриваться совместным контрольным органом. Персонал считает, что руководители должны отвечать за выданные ими рекомендации, и предлагает включить положение об ответственности руководства в административные инструкции Генерального секретаря после внедрения системы контрактов в полном объеме.

38. Хотя персонал признателен государствам-членам за их беспокойство относительно качества работы, не было представлено никаких эмпирических или иных данных о числе сотрудников, которые выполняют свои обязанности неудовлетворительно. Подавляющее большинство сотрудников Организации Объединенных Наций напряженно и добросовестно трудятся и обладают достаточной квалификацией. Генеральная Ассамблея не должна судить обо всем персонале на основании отдельных неудовлетворительно работающих сотрудников или каких-либо предположений.

39. Относительно финансовых обязательств по выходным пособиям оратор отмечает, что помимо бессрочных контрактов выходные пособия были частью пакета вознаграждения, пособий и льгот с основания Организации Объединенных Наций. За исключением выходного пособия персонал никак не защищен от безработицы и не имеет доступа к системе социальной защиты в нарушение Всеобщей декларации прав человека. В связи с этим сотрудники с удовлетворением отмечают, что КМГС выявила незначительные нарушения системы выходных пособий или их отсутствие и что финансовые обязательства в этом отношении были минимальными. Полученные Комиссией данные ясно говорят о том, что система выходных пособий работает при существующем механизме контрактов. Персонал не видит никаких причин, по которым эта система не могла бы функционировать в дальнейшем после внедрения непрерывных контрактов.

40. **Г-н Кисамбира** (Председатель Совета персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что в соответствии с резолюциями 34/220 и 35/213 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь в прошлом представлял непредвзятое мнение сотрудников Секретариата в добавлении к докладу Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. В 2010 году представители персонала, которые присутствовали на тридцать первой сессии Координационного комитета, отметили, что доклад о работе сессии не отражал в полной мере их мнение. В связи с этим Генеральный секретарь принял решение не подавать данный доклад на рассмотрение Генеральной Ассамблеи, тем самым препятствуя представлению мнения сотрудников Секретариата. Экземпляры доклада, содержащего эти мнения, можно получить в конференц-зале.

41. Конфликты между персоналом и администрацией в отношении управления людскими ресурсами стали настолько трудноразрешимыми, что ни одна из сторон не может быть достаточно объективной для внедрения конструктивных перемен. По этой причине персонал призывает Ассамблею рассмотреть вопрос о создании независимой группы экспертов для проверки и изменения системы управления людскими ресурсами в Секретариате.

42. Что касается отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, тревожит тот факт, что Генеральный секретарь в своем докладе (A/65/373 и Согг.1) оспаривает полномочия Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала, обращаясь к Ассамблее с просьбой ограничить их юрисдикцию, изменить их

правила процедуры и внести поправки в их статуты, в целях отстаивания своего права на отказ соблюдать постановления обоих трибуналов. Подробности точки зрения персонала изложены в приложении к докладу о мнении персонала Секретариата. Вопросы, которые требуют внимания Ассамблеи, включают отсутствие независимого органа надзора для новой системы отправления правосудия; отсутствие принципа равенства сторон для персонала; квазинезависимость Управления по вопросам отправления правосудия; отсутствие у трибуналов собственного потенциала для проведения расследования и полномочий для обеспечения явки свидетелей и истребования документов, а также для предотвращения дачи ложных показаний и неуважения к принципу верховенства права; и отсутствие у Трибунала по спорам правоспособности приостанавливать выполнение оспариваемого административного решения относительно назначения, повышения или увольнения. Трибуналы должны обладать теми же полномочиями, что и национальные суды.

43. Когда Генеральный секретарь вынес свое предложение о внедрении новой системы контрактов, он заявил, что упраздняет систему постоянных контрактов с 1 июля 2009 года. Принцип постоянных контрактов записан в статье 101 Устава; в связи с этим любое такое прекращение их действия потребует внесения поправок в Устав. Постоянный контракт лежит в основе принципов добросовестности, преданности и независимости международной гражданской службы. Предоставление сотрудникам постоянных контрактов должно продолжаться до тех пор, пока не будет принято решение о новой системе контрактов.

44. Изданная недавно административная инструкция о системе управления служебной деятельностью и ее развитии (ST/AI/2010/5) накладывает большее бремя ответственности на подчиненных, чем на руководителей, и в ней отсутствует ясность в отношении принципа подотчетности или системы равной всеобщей подотчетности. Заявленная цель системы – улучшить выполнение программ путем оптимизации результатов деятельности на всех уровнях благодаря более тесному взаимодействию между сотрудниками и руководителями в отношении достижения поставленных целей и ключевых результатов. Ожидается, что система будет способствовать непрерывному обучению, отмечать успешные результаты деятельности и принимать меры в отношении неудовлетворительного выполнения работы, однако в ней не предусмотрено механизма для

достижения этих целей. Сотрудники считают, что каждый департамент должен учредить независимую группу управления служебной деятельностью для оценки результатов работы руководителей и сотрудников на основе установленных критериев.

45. Помощники по административным вопросам играют крайне важную роль в надлежащем функционировании представительных органов персонала, прежде всего в обеспечении институциональной памяти для представителей персонала, которые были избраны на ограниченный срок. В Союзе персонала в Нью-Йорке в настоящее время существует только одна должность помощника по административным вопросам уровня О-4, которая финансируется путем перераспределения ресурсов из других источников Департамента по вопросам управления. Генеральная Ассамблея должна рассмотреть вопрос о восстановлении прежней численности персонала, включающего одного помощника по административным вопросам в ранге О-6 и одного помощника по кадровым вопросам в ранге О-5 для Нью-Йоркского отделения, и соответствующей численности персонала для других органов представителей персонала.

46. **Г-н аш-Шахари** (Йемен), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что эффективное выполнение мандатов Организации Объединенных Наций зависит от уровня профессионализма сотрудников и наличия ресурсов. Группа одобряет все меры, направленные на подготовку для Организации мотивированных, энергичных и динамичных трудовых ресурсов. Несмотря на то что Группа поддерживает намерение Генерального секретаря сконцентрировать внимание на краткосрочном оперативном кадровом планировании для удовлетворения потребностей, выявленных в полевых операциях, она считает, что долгосрочное планирование имеет такое же значение и согласна с мнением Консультативного комитета, что непредсказуемость мандатов не должна мешать Генеральному секретарю экстраполировать будущие кадровые потребности, опираясь на опыт и имеющиеся тенденции.

47. Группа не поддерживает предлагаемое сокращение срока размещения объявления о конкретных вакансиях: следует ускорить другие аспекты процесса подбора кадров в целях сокращения количества дней, необходимых для заполнения вакансий. Любое последующее предложение должно опираться на всеобъемлющий подход к данному вопросу.

48. Все кандидаты должны оцениваться с точки зрения установленных для данной должности требований. Процесс подбора кадров должен вестись в соответствии с Уставом, приоритетами и резолюциями Генеральной Ассамблеи, а также Правилами и положениями о персонале Организации Объединенных Наций, принимая во внимание высочайший уровень компетентности и добросовестности и учитывая принципы географического многообразия и равной представленности мужчин и женщин. В связи с этим Группа глубоко обеспокоена применением дискриминационных процедур для отбора внешних кандидатов и призывает Генерального секретаря аннулировать соответствующую административную инструкцию (ST/AI/2010/3).

49. Проблемы с системой "Инспира" являются поводом для обеспокоенности и должны решаться в незамедлительном порядке, поскольку предполагалось, что "Инспира" станет главным элементом системы Секретариата по подбору персонала и управлению кадровым потенциалом.

50. Группа будет добиваться дальнейшего уточнения масштабов, последствий и обоснования предлагаемой программы для молодых специалистов и намерения Генерального секретаря предпринять меры для более эффективного набора, назначения и профессионального роста молодых специалистов.

51. Доклад Генерального секретаря о системе географического распределения (A/65/305/Add.2) не отвечает в достаточной мере просьбе Ассамблеи представить всеобъемлющий обзор системы желательных квот. Три тысячи триста должностей, составляющих только 7,5 процента от 44 тыс. работающих в Секретариате сотрудников, в настоящее время попадают под эту систему. Группа вновь обращается с просьбой к Генеральному секретарю предпринять более активные усилия для достижения справедливого географического распределения и гендерного баланса. Кроме того, Генеральному секретарю следует работать в более тесном контакте со странами, предоставляющими основную часть войск, для заполнения вакансий в полевых миссиях и следует принять соответствующие меры для надлежащего представительства этих стран в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки.

52. После принятия новой системы контрактов неприемлемо заморозить предоставление непрерывных контрактов из-за того, что государства-члены не смогли прийти к соглашению относительно механизмов

внедрения этих контрактов. Если соглашение не будет достигнуто, нужно будет рассмотреть вариант возврата к старой системе контрактов.

53. Группа поддерживает рекомендации КМГС по унификации условий службы в "несемейных" местах службы. Государства-члены должны положить конец дискриминационному отношению к сотрудникам, служащим на местах, которые сталкиваются с такими же трудностями, как и их коллеги, работающие в учреждениях, фондах и программах, и которые заслуживают такого же обращения. Группа ожидает, что Генеральный секретарь в качестве председателя КСР обеспечит применение в рамках всей Организации новой системы контрактов, одобренной Ассамблеей на ее текущей сессии. Также важно для организаций общей системы Организации Объединенных Наций выполнять пункт 45 резолюции 64/289 Генеральной Ассамблеи о слаженности в системе Организации Объединенных Наций.

54. **Г-н Граулс** (Бельгия), выступая от имени Европейского союза; стран-кандидатов – Хорватии и Исландии; стран – участниц процесса стабилизации и ассоциации – Албании, Черногории и Сербии; а также от имени Грузии, Республики Молдова и Украины, говорит, что процесс реформирования системы управления людскими ресурсами должен быть ориентирован на результаты, для того чтобы можно было провести оценку принимаемых мер в ходе проведения реформ и после их осуществления. К сожалению, доклады Генерального секретаря не предусматривают никаких инструментов, которые позволили бы государствам-членам оценить результаты предыдущих реформ. Предложения по реформе должны также оцениваться с точки зрения возможностей бюджета. Европейский союз подробно анализирует каждое предложение по существу, сопоставив неотложные потребности Организации с первоочередными требованиями текущей финансовой ситуации, и отдаст приоритет наиболее важным проблемам.

55. Хотя определенный прогресс был достигнут в выполнении резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи в сфере планирования трудовых ресурсов, системы подбора кадров, политики в области обучения персонала и повышения его квалификации, а также обеспечения здоровья и благополучия персонала, требуются руководящие указания Генеральной Ассамблеи по ряду нерешенных вопросов. Европейский союз выразил свое мнение относительно унификации условий службы на предыдущем заседании. Унификация при наличии возможности ее

осуществления принесет пользу, но каждое предложение должно быть проанализировано с точки зрения его последствий для бюджета. Что касается вопроса о непрерывных контрактах, Организация Объединенных Наций должна иметь штат сотрудников, отличающихся высочайшим уровнем добросовестности, работоспособности и профессионализма, но она также должна иметь возможность адаптировать свои трудовые ресурсы в соответствии со своими меняющимися потребностями. Европейский союз будет приветствовать те позитивные результаты, которые даст применение системы "Инспира" в полном объеме.

56. Приветствуются усилия Генерального секретаря по модернизации национального конкурсного экзамена по отбору сотрудников путем реализации предложенной программы для молодых специалистов. Несомненно, в ближайшее время может быть разработана новая и всеобъемлющая система при наличии руководящих указаний со стороны Генеральной Ассамблеи.

57. **Г-н Коффи** (Кот-д'Ивуар), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа последовательно поддерживала реформу системы управления людскими ресурсами как средство обеспечения справедливого географического распределения и равной представленности мужчин и женщин в Организации Объединенных Наций. Состав персонала должен отражать многообразие членского состава Организации: необходимо приложить все усилия для того, чтобы развивающиеся страны – в частности африканские – были надлежащим образом представлены среди персонала, особенно на старших директивных должностях.

58. Хотя в рамках краткосрочного оперативного кадрового планирования можно урегулировать уже выявленные нужды, оно не может заменить всеобъемлющее долгосрочное планирование или помешать ему. Как краткосрочное, так и долгосрочное планирование имеют первостепенное значение для Организации Объединенных Наций, и необходимо учитывать полученный в этой области опыт.

59. Генеральному секретарю следует продолжать развивать тесные рабочие отношения со странами, предоставляющими основную часть войск, для заполнения вакансий в полевых миссиях и обеспечения надлежащей представленности этих стран в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки.

60. Доклад Генерального секретаря о системе географического распределения (A/65/305/Add.2) не отвечает в достаточной мере просьбе Ассамблеи представить всеобъемлющий обзор этой системы. Такой обзор является одним из приоритетов для Группы, которая будет работать с другими государствами-членами для обеспечения внедрения справедливой системы.

61. Предложенное сокращение срока размещения объявлений о конкретных вакансиях поставит кандидатов из развивающихся стран в невыгодное положение в силу их ограниченного доступа к сайтам Организации Объединенных Наций. Существует возможность упростить процесс отбора и тем самым сократить число дней, необходимых для заполнения вакансий без уменьшения срока размещения объявления.

62. Замораживание предоставления непрерывных контрактов по причине отсутствия согласия в отношении механизма их внедрения является неприемлемым. Если на настоящей сессии не будет достигнуто согласие, вероятно, будет предпочтительно вернуться к старой системе контрактов.

63. Предложение Генерального секретаря об унификации условий службы, которое опирается на рекомендации КМГС, имеет свои достоинства. В принципе ко всем сотрудникам, работающим в рамках общей системы, должны применяться одинаковые правила. Оратор хотел бы получить заверения заместителя Генерального секретаря в том, что ее признание относительно обеспокоенности тем, что новая политика унификации может негативно повлиять на выполнение оперативной деятельности учреждениями, фондами и программами, не означает, что выполнение предложений будет отложено.

64. Г-н Куинлан (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что унификация условий службы является одним из принципиальных вопросов управления человеческими ресурсами, который в настоящее время стоит перед Комитетом. Делегации трех стран будут оценивать предложения в свете трех задач: повысить эффективность осуществления программ, позволяя Организации Объединенных Наций привлекать и удерживать персонал; обеспечить одинаковое отношение к сотрудникам, работающим в аналогичных условиях; и разработать под руководством КМГС общесистемный подход, применимый ко всем организациям-участникам.

65. Места службы должны классифицироваться как "семейные" или "несемейные" исходя из обстановки с точки зрения безопасности и других соответствующих объективных факторов. Нет оснований применять различный подход к сотрудникам, служащим в одном и том же месте, в силу различных источников финансирования их программы. Оратор попытается прояснить детали предложений в отношении поездки для отдыха и восстановления сил и понять, почему для этого требуется покрытие не только транспортных расходов.

66. КМГС должна определить дополнительную надбавку за работу в трудных условиях, которую предлагается выплачивать персоналу миротворческих операций на покрытие расходов, связанных с содержанием иждивенцев, и которая заменит подход, разработанный учреждениями, фондами и программами для специальных операций. Согласно рекомендации Консультативного комитета, переходный период для осуществления любых таких мер следует использовать для принятия мер по ослаблению непредусмотренных последствий, которые могут возникнуть в связи с их реализацией.

67. Генеральный секретарь предложил предоставлять непрерывные контракты практически всему персоналу, в первую очередь для создания основы для выплаты выходных пособий. Однако отсутствуют детали по долгосрочному кадровому планированию; государствам-членам требуется такая информация для того, чтобы опираться на нее в ходе обсуждения этого вопроса.

68. Делегации трех стран будут приветствовать широкое внедрение системы "Инспира" в полном объеме, что поможет усовершенствовать функционирование системы управления людскими ресурсами в целом.

69. Что касается отбора кадров, представляется, что требование о том, чтобы главы департаментов обосновывали в письменной форме решение об отборе внешнего кандидата и представляли его для утверждения в Управление людскими ресурсами, противоречит принципу отбора, основанного на заслугах.

70. По мере обсуждения Комитетом этих и других вопросов, таких как мобильность персонала, набор персонала, подготовка и управление служебной деятельностью и расширение представленности женщин в трудовых ресурсах Организации Объединенных Наций, оратор попросит Секретариат совместно с государствами-членами найти возможность

сбалансировать любые затраты, связанные с административной реформой.

71. **Г-жа Пакарати** (Чили), выступая от имени Группы Рио, говорит, что в своем докладе, посвященном системе контрактов и унификации условий службы (A/65/305/Add.1) Генеральный секретарь обратился с просьбой к Генеральной Ассамблее одобрить предложения КМГС об унификации условий службы. Однако в своем выступлении заместитель Генерального секретаря выразила обеспокоенность по поводу возможного воздействия, которое эти предложения могут оказать на важнейшие операции учреждений, фондов и программ Организации Объединенных Наций. В связи с этим Группе хотелось бы получить разъяснение по поводу очевидного противоречия между рекомендациями Генерального секретаря и заявлением заместителя Генерального секретаря.

72. **Г-н Гюрбер** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что унификация условий службы и система непрерывных контрактов являются двумя наиболее важными вопросами, которые рассматриваются на текущей сессии. Что касается первого вопроса, то обе делегации согласны с Консультативным комитетом в том, что Секретариат, также как и другие общесистемные подразделения, должен при классификации мест службы на "семейные" и "несемейные" исходить из обстановки на местах с точки зрения безопасности, а также из других относящихся к этому вопросу объективных факторов. Делегации также считают, что Генеральная Ассамблея должна принять меры по вопросам о компенсации расходов на содержание вторых домохозяйств и системе покрытия расходов на поездку для отдыха и восстановления сил. Тем не менее предложения, которые обсуждаются Комитетом, имеют далеко идущие финансовые последствия и широкий масштаб. По этой причине особенно важно иметь четкое представление о предлагаемых мерах и их последствиях.

73. Обе делегации считают в принципе целесообразным внедрение непрерывных контрактов. Тем не менее они разделяют разочарование и обеспокоенность Консультативного комитета в отношении предложений Генерального секретаря. Достижение решения, которое отвечало бы интересам как Организации, так и персонала, требует дальнейшего обсуждения критериев и процедуры предоставления непрерывных контрактов и механизмов расторжения таких контрактов.

74. Обе делегации согласны с Консультативным комитетом в том, что предложения Генерального секретаря в отношении других важных областей управления людскими ресурсами не соответствует в достаточной мере потребностям и задачам Генеральной Ассамблеи. Эти сферы включают планирование трудовых ресурсов, привлечение молодых специалистов, управление кадровым потенциалом и географическое распределение. Ассамблее следует глубже изучить долгосрочные стратегические задачи Организации прежде, чем принять решение по данным предложениям.

75. **Г-н Кумбербач** (Куба) говорит, что любые действия, направленные на выбор путей внедрения непрерывных контрактов, должны согласовываться с дополнительными усилиями по решению давно существующей проблемы справедливого географического распределения персонала. Эта проблема стоит особенно остро в Управлении Верховного комиссара по правам человека. Действия, предпринятые для исправления ситуации, были недостаточными, несмотря на решения, принятые Генеральной Ассамблеей и Советом по правам человека. Делегация Кубы будет запрашивать дополнительную информацию по вопросу о проведении неформальных консультаций.

76. Еще одним важным вопросом является процедура подбора старших руководящих сотрудников. В этой связи некоторые рекомендации, которые были сделаны Объединенной инспекционной группой, заслуживают особого внимания, и делегация Кубы ожидает обсуждения этих рекомендаций в рамках неформальных консультаций.

77. Делегация Кубы обеспокоена серьезными разногласиями между Секретариатом и союзами персонала в отношении управления людскими ресурсами, а также расхождениями во мнениях между Секретариатом и должностными лицами некоторых фондов и программ в отношении рекомендаций КМГС по унификации условий службы. Эти разногласия демонстрируют наличие серьезной проблемы, касающейся внутреннего управления, и ей кажется, что для ее решения не были приняты надлежащие меры.

78. На протяжении 2010 года, в частности в ходе обсуждений общесистемной слаженности, государства-члены получили заверение в том, внутренние дискуссии как в КСР, так и в рамках других органов, по вопросу о согласовании управленческой практики, в том числе относящейся к условиям службы, ведутся успешно. Государства-члены были заверены в том, что

Секретариат, фонды, программы и специализированные учреждения выполняют соответствующие межправительственные мандаты. По этой причине вызывает удивление факт, что в тот момент, когда Генеральная Ассамблея собиралась принять решение по данному вопросу, некоторые фонды и программы стали отмежевываться от результатов обширных дискуссий в рамках общей системы и вновь поднимают данный вопрос на Генеральной Ассамблее, несмотря на то, что они участвовали в обсуждениях КМГС и одобрили рекомендации Комиссии.

79. Серьезные разногласия по вопросу об общей системе возникли между государствами-членами в ходе неформальных консультаций. Мнения некоторых государств-членов разделились, хотя представленные предложения были в принципе отражением консенсуса. Такая ситуация затруднит для Генеральной Ассамблеи принятие какое-либо решения и может подорвать процесс реформирования, которому государства-члены в ответ на просьбу Секретариата посвятили много времени и сил.

80. **Г-н Кастаньеда Соларес** (Гватемала) говорит, что вполне понятно, что, как и любой другой процесс трансформации, реформа управления людскими ресурсами вызывает противодействие и обеспокоенность. В связи с этим государствам-членам придется устранить причину четырех источников напряжения для обеспечения дальнейшей реализации этой жизненно важной реформы.

81. Первым источником напряжения являются отношения между работниками и руководителями. Руководство обязано действовать разумно и осмотрительно, в то время как персонал обычно требует улучшения условий труда и увеличения материальной компенсации. Такие взаимоотношения являются нормой для национальной гражданской службы, и нет причин ожидать, что ситуация будет иной в международной гражданской службе.

82. Вторым источником напряжения являются различные взгляды персонала на процесс реформ. Следует напомнить, что союзы персонала не высказали Комитету единой точки зрения по данному вопросу.

83. Третьим источником напряжения являются разногласия между странами, которые делают большие взносы в бюджет, и странами, чьи взносы меньше. Хотя все государства-члены стремятся к более эффективному функционированию Организации, стоимость любого предложения по реформе в большей степени беспокоит страны, делающие самые большие взносы. Бюджетные соображения могут потенциально быть главным

препятствием на пути осуществления реформы системы управления людскими ресурсами.

84. Последним источником напряжения является предоставление государствами-членами расширенных полномочий Генеральному секретарю. Естественно, что в ответ государства потребовали повышения подотчетности, в том числе относительно управления людскими ресурсами. Существует три уровня подотчетности в этом отношении: подотчетность персонала руководству; подотчетность руководства государствам-членам; и подотчетность государств своему электорату. Создание систем подотчетности на каждом из этих уровней является также источником напряжения между руководителями и персоналом, а также между руководством и межправительственными органами.

85. Предложения Секретариата представляют собой план действий по реформированию системы управления людскими ресурсами. Принятие этих предложений требует, чтобы государства-члены пошли на компромисс для устранения напряжения и препятствий на пути реформы.

86. **Г-н Син Бу Нам** (Республика Корея) говорит, что эффективная система оценки деятельности жизненно важна для повышения уровня конкурентоспособности Организации. В связи с этим всесторонний обзор данной системы является обязательным условием для всех других мероприятий реформы, что повысит доверие к системе и ее эффективность. Одним из возможных путей совершенствования системы оценки результатов деятельности может стать внедрение оценочных критериев в обязательном порядке.

87. Успешное осуществление новой системы контрактов зависит от совершенствования системы аттестации персонала. Ни квалификационные критерии для предоставления непрерывного контракта, ни введение произвольного ограничения числа сотрудников, имеющих право на преобразование своего контракта в непрерывный контракт, представляют собой настоящие проблемы. Генеральная Ассамблея должна завершить обсуждение вариантов внедрения системы непрерывных контрактов на текущей сессии.

88. Делегация Республики Кореи согласна с Консультативным комитетом в том, что всеобъемлющий анализ Генеральным секретарем системы географического распределения (A/65/305/Add.2) не отвечает в полной мере запросу Генеральной Ассамблеи. В связи с этим делегация Республики Кореи призывает Генерального секретаря

принять дополнительные меры по этому важному вопросу.

89. Делегация Республики Кореи приветствует предложение Генерального секретаря об учреждении программы для молодых сотрудников категории специалистов и усовершенствованного бизнес-процесса для проведения национальных конкурсных экзаменов. Она поддерживает в целом направление политики предлагаемой программы, в том числе назначение кандидатов в централизованном порядке, функциональную и географическую мобильность, сокращение сроков экзаменационного процесса и разработку программы для сдачи экзаменов в режиме онлайн и с использованием компьютера.

90. Несмотря на поддержку делегацией предлагаемой программы, она не согласна с предложением снизить возрастной ценз для кандидатов для участия в национальных конкурсных экзаменах с 32 до 26 лет. Как подчеркивает Консультативный комитет, такие изменения могут поставить в невыгодное положение кандидатов, для которых ни английский, ни французский не являются родными языками. Для таких кандидатов потребуется дополнительное обучение языкам и, возможно, опыт работы в англоговорящем или франкоговорящем учреждении. Сокращение продолжительности экзаменационного процесса вместе с совершенствованием методов ведения реестра кандидатов должно значительно снизить возраст приема на службу.

91. Делегация Республики Кореи хотела бы продолжить обсуждение предложения о снижении уровня первоначального назначения для тех, кто успешно сдал экзамен, с уровня C-2 до C-1. С учетом профессиональной подготовки и опыта кандидатов делегация Республики Кореи предлагает, чтобы успешно сдавшие экзамены кандидаты в зависимости от их квалификации могли получать первоначальное назначение на должности вплоть до уровня C-4.

92. **Г-н Нтраква** (Гана) говорит, что благодаря системе управления людскими ресурсами Организация должна стать более оперативной и гибкой и стимулировать рост потенциала и высокое качество работы, обеспечивающей персоналу равный доступ к карьерному росту, независимо от программ, для которых они работают или источников финансирования этих программ. Оратор согласен с мнением Консультативного комитета о том, что долгосрочное кадровое планирование в отношении основных профессиональных групп является достижимой целью. Делегация Ганы приветствует предложения

Генерального секретаря в отношении обучения персонала, что является оптимальным решением проблемы нехватки навыков, касающихся планирования и развития карьеры, но хотела бы получить разъяснение по поводу очевидной недостаточности контроля за учебными мероприятиями, финансируемыми из внебюджетных источников.

93. Сокращение сроков размещения объявления об открывшихся вакансиях с 60 до 45 дней не сможет само по себе надлежащим образом решить задачи заполнения вакансий. Любое предложение по решению этого вопроса должно опираться на всеобъемлющий подход.

94. Оратор одобряет планируемое внедрение листа оценки работы с кадрами в качестве механизма контроля за деятельностью старших руководителей, в частности в отношении задач географической представленности и гендерного равенства при подборе сотрудников, а также для повышения уровня подотчетности.

95. Предложения по унификации условий службы в "несемейных" местах службы должны быть реализованы в полном объеме, поскольку равное отношение ко всем сотрудникам, несущим службу в аналогичных условиях, позволит достичь большей согласованности и эффективности в выполнении организациями системы Организации Объединенных Наций своей сложной деятельности.

96. Вызывает беспокойство тот факт, что Генеральная Ассамблея до сих пор не смогла достичь согласия по вопросу о внедрении непрерывных контрактов в Секретариате. Оратор надеется, что пересмотренные предложения Генерального секретаря приведут к конструктивной дискуссии по этому вопросу.

97. Что касается программы для молодых сотрудников категории специалистов, делегация Ганы хотела бы получить обоснование предложения о снижении возрастного ценза для кандидатов с 32 до 26 лет и уточнить его последствия.

98. Наконец, будучи одной из стран, предоставляющих крупные воинские контингенты, Гана, ожидает, что предложение Генерального секретаря о тесном сотрудничестве с такими странами для заполнения вакансий в полевых миссиях также обеспечит их надлежащую представленность в Департаменте операций по поддержанию мира и Департаменте полевой поддержки.

99. **Г-н Адик** (Индия) говорит, что его правительство решительно поддерживает инициативы реформы, которая обеспечит Организации Объединенных Наций квалифицированные, мотивированные, преданные делу и разносторонне подготовленные трудовые ресурсы. Заслуживающая одобрения работа была проделана для модернизации системы управления людскими ресурсами в системе Организации Объединенных Наций, но процесс реформы может быть завершен только в результате коллективных усилий руководства и персонала в ходе консультаций с государствами-членами. Кроме того, обсуждаемые в настоящее время Комитетом предложения следует рассматривать как всеобъемлющий пакет реформ.

100. Большое количество вакантных должностей, прежде всего в полевых миссиях, и длительный процесс подбора персонала вызывают серьезную обеспокоенность. Не верится, что причиной высокого показателя вакансий является только нехватка квалифицированных кандидатов. Организация должна рассмотреть инновационные решения и добиваться выдвижения кандидатов государствами-членами на замещение вакансий в отделах кадров и полевых миссиях с чрезмерно высоким количеством вакансий.

101. Также важно заниматься планированием трудовых ресурсов и стимулированием профессионального роста персонала. Оратор верит, что трудности, сопутствующие внедрению системы "Инспира", являются всего лишь проблемами роста и хотел бы получить от Секретариата последние данные о функционировании этой системы.

102. Оратор выразил надежду на то, что вопросы, связанные с внедрением непрерывных контрактов и унификацией условий службы в рамках всей системы, будут решены на текущей сессии: Организация не может позволить себе продолжать откладывать решение этого вопроса, поскольку это может поставить под угрозу процесс реформ.

103. Секретариату следует активизировать свои усилия для выравнивания баланса географической и гендерной представленности. Помимо этого, необходимо расширить представленность стран, предоставляющих войска, учитывая их опыт участия в операциях по поддержанию мира.

104. В любом процессе реформ противодействие является естественной реакцией, а диалог необходимым условием. Важно закончить то, что было начато, и выделить необходимые ресурсы, чтобы превратить Секретариат в более энергичный и эффективный орган.

105. **Г-жа Морган Сотомайор** (Мексика) говорит, что унификация условий службы является одним из наиболее важных предложений, которые в настоящее время обсуждаются в Комитете. В качестве первого шага следует сделать КМГС единственным механизмом проверки условий службы всех сотрудников системы Организации Объединенных Наций в отличие от органов, которые не подотчетны Генеральной Ассамблее. Унификация должна осуществляться одновременно всеми учреждениями, фондами, программами и Секретариатом, а конечные затраты должны покрываться за счет регулярного бюджета и бюджетов операций по поддержанию мира.

106. Критерии предоставления непрерывных контрактов должны включать эффективность служебной деятельности, потребность в данной должности и нужды Организации. В этих целях необходимо определить ключевые функции и текущие потребности Организации Объединенных Наций до того, как предпринимать дальнейшее обсуждение контрактов. Следует также учитывать финансовые последствия для государств-членов.

107. Делегация Мексики готова обсуждать такие меры, как предложенное сокращение сроков размещения объявления о вакансиях, для решения проблемы существования большого количества вакантных должностей. Однако Секретариат должен удвоить свои усилия по рационализации системы контрактов, в том числе путем использования программы "Инспира", для достижения цели заполнения вакантных постов в течение 120 дней. Делегация Мексики согласна с мнением Консультативного комитета о том, что внутренним кандидатам не должно отдаваться предпочтение по сравнению с внешними кандидатами.

108. Что касается возможного изменения числа должностей, подлежащих географическому распределению, правительство Мексики считает, что персонал должен наниматься на самой широкой по возможности географической основе и что следует улучшить географическое распределение, в первую очередь принимая во внимание взносы каждого государства-члена в регулярный бюджет Организации.

109. Привлечение дополнительных ресурсов на профессиональную подготовку не будет обоснованным в отсутствие всеобъемлющей стратегии учебной подготовки и получения в полном объеме информации об учебной подготовке, финансируемой из внебюджетных источников.

110. Что касается предложения заменить национальные конкурсные экзамены программой для

молодых сотрудников категории специалистов, делегация Мексики признает необходимость омоложения персонала Секретариата, но считает, что 30 лет, а не 26 были бы более приемлемым минимальным возрастом для кандидатов, поскольку кандидаты из некоторых стран могут оказаться в невыгодном положении в силу необходимости завершить военную службу, закончить обучение или получить профессиональный опыт до сдачи экзаменов. Мексика предлагает, чтобы Генеральный секретарь имел полномочия предоставлять исключения в отношении возрастного ценза для кандидатов из недопредставленных или непредставленных стран.

111. Что касается доклада о деятельности Бюро по вопросам этики (A/65/343), крайне важно, чтобы обо всех случаях ненадлежащего поведения сообщалось немедленно и были созданы механизмы для их оперативного рассмотрения. Делегация Мексики согласна с мнением Консультативного комитета о том, что полномочиями по расследованию таких случаев должно обладать не Бюро по вопросам этики, а Управление служб внутреннего надзора.

112. **Г-жа Тан Гуэк Лан** (Сингапур) говорит, что Организация должна укреплять стратегическое планирование людских ресурсов и контроль за ними, а также изучать долгосрочные потребности людских ресурсов, в том числе путем проведения политики в области карьерного роста, профессиональной подготовки, ведения реестра кандидатов и мобильности персонала. Мнение Секретариата о том, что всеобъемлющее планирование трудовых ресурсов имеет ограниченную ценность, является пораженческим и устарелым. Воспитание современного, прогрессивного мировоззрения среди персонала Секретариата должно стать приоритетной задачей.

113. По мере расширения мандатов Организации Объединенных Наций усиливается значение повышения ее конкурентоспособности по сравнению с другими глобальными учреждениями с точки зрения привлечения самых лучших и талантливых кадров. В этом отношении большую роль играет оперативная процедура найма, так как в 2009 году потребовалось в среднем 197 дней для заполнения одной вакансии. Организация должна улучшить свою работу, если хочет нанимать высококвалифицированных работников. Секретариат должен избегать принятия мер, которые помешают равноправному доступу для кандидатов из развивающихся стран, таких как сокращение срока размещения объявления о заполнении вакансии, и ему следует провести всестороннюю проверку процесса

набора персонала – включая процедуры предварительного отбора кандидатов, проведения собеседования и проверки информации о кандидатах – в целях сокращения общего времени рассмотрения заявления.

114. Жесткая система служебной аттестации является краеугольным камнем любого механизма управления людскими ресурсами. В качестве международных гражданских служащих персонал должен отвечать за каждый шаг в своей служебной деятельности. Такие инициативы, как увязывание индивидуальных планов работы со стратегиями департаментов и внедрение механизма "круговой" оценки, это движение в верном направлении. Необходима более реалистичная и строгая система служебной аттестации – не такая, при которой в рабочем порядке деятельность слишком большого числа сотрудников аттестуется как оправдавшая или превосходящая ожидания. Безразличные к работе и некомпетентные сотрудники должны выявляться с помощью объективной оценки, и в отношении них должны приниматься меры для исправления положения, в то время как хороших работников необходимо поощрять и стимулировать. Пересмотр системы служебной аттестации, безусловно, будет болезненным и непростым процессом, но положительно скажется на работе Организации в долгосрочной перспективе.

115. **Г-н Сен** (Сенегал) одобряет инициативы, направленные на модернизацию системы управления людскими ресурсами в Секретариате. Их успех будет зависеть от осуществления стратегии непрерывного обучения персонала на протяжении их службы. В связи с этим делегация Сенегала просит Генерального секретаря принять меры, необходимые для выполнения пункта 4 раздела VIII резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. Союзы персонала следует привлекать путем участия их представителей в консультативных органах по обучению персонала. Учебная стратегия должна иметь достаточное и предсказуемое кратко-, средне- и долгосрочное финансирование и может включать платформу по обмену опытом, которая концентрировала бы внимание на укреплении управленческого потенциала среди старшего руководства, в частности в области финансов, закупок, управления людскими ресурсами, безопасности и связи.

116. Можно принимать более активные меры по увеличению числа представителей развивающихся стран в Секретариате. Не все развивающиеся страны считаются недопредставленными или недопредставленными государствами, и по этой

причине принцип справедливого географического распределения, изложенный в резолюции 153 (II) Генеральной Ассамблеи, на них не распространяется. В связи с этим Генеральная Ассамблея в своей резолюции 63/250 попросила представить предложения по увеличению представленности в Секретариате развивающихся стран. Низкое число руководителей из развивающихся стран в Секретариате – только 17 процентов уровня директора, помощника Генерального секретаря или заместителя Генерального секретаря, в том числе всего лишь 4,5 процента из Африки, – должно быть увеличено, в частности потому, что деятельность основных департаментов зачастую ориентирована на страны Юга. Генеральный секретарь также должен предпринять решительные шаги для достижения гендерного паритета и продвижения женщин на руководящие должности с надлежащим учетом стандартов Организации в отношении компетентности и добросовестности. Особое внимание должно уделяться женщинам из развивающихся стран, в особенности из африканских государств.

117. Что касается вопроса об унификации присвоения местам службы статуса "несемейных" исключительно на основе их оценки с точки зрения безопасности по рекомендации КМГС, делегация Сенегала не понимает, почему две крупные африканские столицы – Аддис-Абеба, где расположены штаб-квартиры Африканского союза и Экономической комиссии для Африки, и Найроби, где находятся штаб-квартиры одного из отделений Организации Объединенных Наций, Программы Организации Объединенных Наций по окружающей среде и Программы Организации Объединенных Наций по населенным пунктам, – имеют статус "несемейных" мест службы.

118. Делегация Сенегала одобряет меры, принятые для улучшения состояния здоровья сотрудников в тяжелых местах службы; с учетом произошедших недавно природных катаклизмов в некоторых государствах-членах Генеральному секретарю следует рассмотреть пути наращивания этих мер.

Заседание закрывается в 13 ч. 00 м.