



# Генеральная Ассамблея

Шестьдесят восьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
24 December 2013  
Russian  
Original: English

---

## Пятый комитет

### Краткий отчет о 20-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 25 ноября 2013 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* Г-н Таалас ..... (Финляндия)

*Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам:* г-н Руис Массье

## Содержание

Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

---

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Группы контроля за документацией ([srcorrections@un.org](mailto:srcorrections@un.org)) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).



*Заседание открывается в 10 ч. 10 м.*

**Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение)** (A/68/358, A/68/483, A/68/495, A/68/580, A/68/601 и A/68/615)

1. **Председатель** обращает внимание Комитета на письмо Председателя Генеральной Ассамблеи от 22 октября 2013 года на имя Председателя Пятого комитета (A/C.5/68/10).

2. **Г-жа Малькорра** (Начальник Канцелярии Генерального секретаря), представляя доклад Генерального секретаря о мобильности, озаглавленный «На пути к формированию международного, динамичного и легко адаптирующегося штата сотрудников» (A/68/358), говорит, что в последние годы государства-члены осуществили ряд изменений, направленных на создание подлинно глобального Секретариата, способного наилучшим образом решать стоящие перед Организацией сложные проблемы и выполнять задачи во всем мире.

3. С развитием системы «Умоджа» и укреплением транспарентности и подотчетности в связи с внедрением Международных стандартов учета в государственном секторе (МСУГС) динамичный, адаптирующийся и мобильный штат сотрудников становится третьим основополагающим элементом современной Организации. В связи с этим огромное значение имеет предложение, касающееся мобильности набираемых на международной основе сотрудников.

4. До настоящего времени реформа системы управления людскими ресурсами была направлена прежде всего на реформирование системы контрактов и унификацию условий службы. Связанные с этим решения Генеральной Ассамблеи способствовали созданию равных условий для всех сотрудников и внедрению необходимых инструментов управления людскими ресурсами: это система управления кадрами «Инспира», проект системы общеорганизационного планирования ресурсов «Умоджа» и Международные стандарты учета в государственном секторе модернизируют рабочие процессы Организации и способствуют стандартизации подхода к управлению во всех местах службы. Благодаря внедрению более структурированного подхода к управлению персоналом и развитию карьеры политика регулируемой мобильности обес-

печит получение максимальных выгод от этих инициатив.

5. Хотя сотрудники Организации Объединенных Наций уже мобильны, их перемещения либо не регулируются, либо обуславливаются не стратегическими потребностями Организации, а, скорее, желанием отдельных сотрудников сменить место службы и решениями руководителей при подборе кадров. В результате этого некоторые сотрудники редко меняют свои должности, другие перемещаются только между местами расположения штаб-квартир, а третьи остаются в местах службы с трудными условиями, поэтому преимущества, которые мобильность может принести Организации и сотрудникам, реализуются не полностью.

6. Для обеспечения периодической смены должностей сотрудниками и принятия ими новых ролей и функций необходим более упорядоченный подход к развитию карьеры и к мобильности, включающий установление предельных сроков пребывания в одной должности. Генеральный секретарь также предлагает организовать централизованные советы профессиональных сетей, которые позволят обеспечить более стратегический подход к подбору и перемещению сотрудников. Кроме того, благодаря тому, что при принятии связанных с подбором кадров решений организационные приоритеты будут учитываться в полной мере, советы также будут способствовать достижению кадровых целей в отношении гендерного и географического разнообразия, а также более справедливого разделения бремени службы в тяжелых условиях.

7. В своей резолюции 67/255 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря уточнить предлагаемую им политику мобильности, а также представить альтернативное предложение, основанное на стимулах. Содержащиеся в докладе новые предложения включают значительные изменения, относящиеся к внешним кандидатам, сохраняя при этом принцип регулируемой мобильности.

8. Согласно большинству регулируемых подходов к мобильности и первоначальному предложению Генерального секретаря, в качестве кандидатов на должность в первую очередь, прежде чем конкурс будет открыт для внешних кандидатов, рассматриваются внутренние кандидаты. Однако в связи с озабоченностью, выраженной государствами-членами, сейчас предлагается публиковать все ва-

кансии, что позволит внутренним и внешним кандидатам на равных участвовать в конкурсе на вакантные должности. Потребность во внешнем наборе для замещения ушедших на пенсию или уволившихся из Организации сотрудников и для заполнения новых должностей будет сохраняться всегда. Исходя из того, что количество должностей и темпы ухода сотрудников из Организации остаются примерно неизменными, ожидается, что количество принимаемых на работу внешних кандидатов останется таким же, как и при существующей системе.

9. Что касается прямых и косвенных затрат, связанных с внедрением системы регулируемой мобильности, то, хотя система мобильности и развития карьеры потребует капиталовложений, разработанная модель не приведет к какому-либо увеличению косвенных затрат, поскольку для ее администрирования дополнительный персонал не потребуется. Разумеется, возникают прямые расходы, связанные с перемещением сотрудников между местами службы. Однако Генеральный секретарь предлагает изменить модель перемещений, а не увеличить их количество, тем самым сделав их более стратегическими, с тем чтобы преимуществами регулируемой мобильности воспользовались все стороны.

10. В настоящее время ежегодно происходит около 1635 перемещений сотрудников, нанятых на международной основе. Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в ходе неофициальных консультаций представит разъяснения относительно их отличия от упомянутого в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/68/356) горизонтального движения персонала, составляющего лишь небольшую долю перемещений между местами службы.

11. Как признано Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии, политика регулируемой мобильности позволит Организации осуществлять более эффективное управление своим важнейшим активом — персоналом. Добровольная система, основанная на стимулах, не принесет таких же выгод. Оратор призывает Комитет воспользоваться возможностью осуществить исторические изменения методов управления персоналом Организации, что расширит возможности Секретариата в области обслуживания государств-членов и выполнения задач по всему миру.

12. Представляя доклад Генерального секретаря о расстановке сотрудников Организации Объединенных Наций, пострадавших от стихийных бедствий, злонамеренных деяний и других критических ситуаций (A/68/483), оратор говорит, что к Ассамблее была обращена просьба дать Генеральному секретарю возможность в исключительных обстоятельствах и при условии соблюдения строгих критериев отбора, включающих медицинское освидетельствование, трудоустраивать сотрудников, получивших травмы в критических ситуациях в местах их службы и не имеющих возможности выполнять там свои функции, но по-прежнему способных вносить вклад в работу Организации в других местах. Утверждение таких полномочий позволило бы Организации, в соответствии с ее обязанностью проявлять заботу, в большей степени учитывать нужды сотрудников, пожертвовавших многим на службе Организации Объединенных Наций.

13. Наконец, представляя доклад Генерального секретаря о прикомандированном персонале, находящемся на действительной службе (A/68/495), оратор говорит, что в соответствии с резолюцией 67/287 Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь предлагает возможные способы продвижения вперед в области устранения коллизий между Положениями и Правилами о персонале Организации Объединенных Наций и законодательством некоторых государств в отношении такого прикомандирования.

14. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета о мобильности (A/68/601), говорит, что Консультативный комитет отметил, что уточненное предложение Генерального секретаря в отношении мобильности предполагает периодическое перемещение всех набранных на международной основе сотрудников посредством применения предельных сроков нахождения в должности, увязанных с классификацией конкретного места службы по степени трудности условий, и программы регулируемого горизонтального перемещения. Альтернативное предложение основано на стимулировании, а не на предельных сроках нахождения в должности, и поощряет географическую мобильность, особенно сотрудников на должностях в полевых миссиях, для получения права на повышение по службе.

15. В целом Консультативный комитет по-прежнему выступает за мобильность персонала Организации Объединенных Наций и приветствует усилия Генерального секретаря по разработке как уточненного, так и альтернативного предложений. Однако Консультативный комитет выражает озабоченность в отношении уточненного предложения: оно не создает равных возможностей для внутренних и внешних кандидатов, поскольку вакансии, открывающиеся в результате горизонтального перемещения сотрудников, будут заполняться внутренними кандидатами, а при введении предельных сроков нахождения в должности, согласно уточненному предложению, число географических перемещений, по всей вероятности, увеличится, что будет иметь значительные финансовые последствия. Доклад Генерального секретаря не содержит достоверных прогнозов в отношении будущих тенденций или сценариев мобильности и ее финансовых последствий. Поэтому необходимо использовать более осмыслительный подход, и Консультативный комитет рекомендует утвердить альтернативное предложение, но с учетом его рекомендаций.

16. Консультативный комитет считает ценным тот общий как для уточненного, так и для альтернативного предложений Генерального секретаря элемент, каковым является создание советов профессиональных сетей. Однако полномочия каждого такого совета должны быть четко объяснены и нормативно закреплены с учетом того, что на советы будут возложены функции и обязанности, выполняемые на данном этапе руководителями, производящими набор персонала, и главами департаментов. Кроме того, необходимо внести больше ясности в отношении того, кто будет отвечать за достижение целевых показателей по укомплектованию штатов, и избежать неоправданно жесткого применения требований профессиональных сетей.

17. Консультативный комитет не согласен с предложением Генерального секретаря о том, чтобы вынесение рекомендаций по должностям уровня Д-1 относилось к сфере компетенции совета по рассмотрению кандидатур на должности старшего уровня: не было представлено достаточного обоснования того, что подбор кадров уровня Д-1 должен производиться не так, как на более низких уровнях. Поэтому Консультативный комитет рекомендует внести в альтернативное предложение два изменения. Во-первых, внешним кандидатам, поступаю-

щим в Организацию на уровне С-4, следует обеспечить возможность разового продвижения по службе без требования географического перемещения. Во-вторых, Консультативный комитет предлагает внести изменение, касающееся профессиональных групп, в отношении которых будут применяться дополнительные требования к условиям занятия должностей старшего уровня, чтобы лучше отражать интересы профессиональных групп, ориентированных на работу в полевых миссиях.

18. В докладе Консультативного комитета также рассматриваются другие вопросы по этой теме, включая предоставление Генеральному секретарю возможности шире использовать свои полномочия по перемещению персонала на основании положения 1.2 (с) о персонале с учетом соответствующих резолюций Генеральной Ассамблеи о подборе кадров; обеспечение более справедливого распределения тягот службы в местах с трудными условиями, в том числе в рамках предстоящего обзора категории полевой службы; поддержку дальнейшего предоставления финансовых стимулов для поощрения мобильности, а также совершенствование системы управления служебной деятельностью и планирования людских ресурсов Организации. Если Генеральная Ассамблея утвердит альтернативное предложение или один из его вариантов, надо будет разработать надлежащие переходные меры для реализации этого предложения и его применения к уже работающим сотрудникам.

19. Представляя доклад Консультативного комитета о расстановке сотрудников Организации Объединенных Наций, пострадавших от стихийных бедствий, злонамеренных деяний и других критических ситуаций (A/68/580), оратор говорит, что Консультативный комитет отмечает, что доклад Генерального секретаря ограничивается сотрудниками, нанятыми на международной основе, и что Генеральный секретарь запрашивает более широкие полномочия по перемещению сотрудников вне рамок обычной системы подбора кадров. Хотя количество сотрудников, проблемы которых не решены, минимально и, видимо, не является достаточным основанием для внесения каких-либо изменений в положение, касающиеся исключительных полномочий Генерального секретаря по расстановке сотрудников, Консультативный комитет, признавая особые потребности сотрудников в таких обстоятельствах, не возражает против включения со-

ответствующих предложений в следующий двухгодичный обзорный доклад о реформе управления людскими ресурсами. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает также обратиться к Генеральному секретарю с просьбой расширить сферу охвата нынешнего предложения.

20. Представляя доклад Консультативного комитета о прикомандированном военном и полицейском персонале, находящемся на действительной службе (A/68/615), оратор говорит, что Консультативный комитет стремился лучше понять, насколько национальное законодательство государств-членов противоречит положениям и правилам Организации Объединенных Наций, а также возможные последствия предлагаемых изменений. Хотя в докладе отмечаются эти усилия, прилагаемые для решения данной сложной проблемы, Консультативный комитет считает, что предлагаемый подход требует дальнейшего анализа и уточнения. Кроме того, государствам-членам следует дать возможность пересмотреть свое законодательство, и надо изучить все остальные варианты, прежде чем Генеральный секретарь представит свои поправки к Положениям и Правилам о персонале, затрагивающие ряд связанных с персоналом Секретариата самых главных принципов и ценностей, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций.

21. Поэтому Консультативный комитет рекомендует Ассамблее продлить еще на два года действие мер, санкционированных в порядке исключения в ее резолюции 67/287, просить Генерального секретаря активизировать его контакты с государствами-членами в целях поиска альтернативных вариантов решения этой проблемы, и просить Генерального секретаря представить доклад по этому вопросу и, при необходимости, представить на основной части семидесятой сессии новое предложение с учетом замечаний и рекомендаций Консультативного комитета.

22. **Председатель**, действуя в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи, предоставляет слово для заявления заместителю Председателя Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

23. **Г-н Ричардс** (Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом), выступая от имени союзов персонала Организации Объединенных Наций, говорит, что подавляющее большинство

из 60 000 сотрудников Секретариата и фондов и программ Организации Объединенных Наций работают на местах, многие из них в местах службы с трудными условиями, а значительное число — в зонах конфликтов. Эти сотрудники не наивны; они знают, что условия могут быть трудными и бескомпромиссными, и не рассчитывают на особое отношение. Тем не менее они рассчитывают на то, что Организация сделает все возможное для защиты их самих и их семей, а сейчас этого нет.

24. После террористического нападения на штаб-квартиру Организации Объединенных Наций в Багдаде в 2003 году нападением подверглись 555 сотрудников Организации Объединенных Наций, и 200 из них погибли. В связи с этим необходима договоренность, дающая сотрудникам возможность обсуждать с администрацией установление минимальных стандартов безопасности. Персонал должен иметь неотъемлемое право на работу в безопасных служебных помещениях и на защиту со стороны сотрудников службы безопасности, прошедших подготовку и проверку в Организации, а не со стороны привлеченных на контрактной основе сотрудников, благонадежность которых неясна. В некоторых странах флаг Организации Объединенных Наций в наши дни рассматривается как мишень, а не щит, а сотрудники, являющиеся гражданами стран, в которых они работают, в настоящее время рассматриваются некоторыми повстанческими группами как законные мишени. И все же Организация отказывается их эвакуировать из своей страны даже в случае, если правительство было свергнуто этими повстанцами.

25. Орган, ответственный за охрану и безопасность сотрудников на местах, — Межучрежденческая сеть по вопросам обеспечения безопасности — не допускает переговоров с союзами персонала, а Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом является в этом органе лишь наблюдателем. Оратор призывает Генерального секретаря вернуть право персонала на переговоры, отмененное в июле 2013 года, при этом представителям администрации в Комитете по взаимоотношениям между администрацией и персоналом надо дать полномочия заключать имеющие обязательную силу соглашения с немедленным вступлением в силу, если они относятся к ведению Генерального секретаря, либо, если не относятся, представляемые на рассмотрение Генеральной Ассамблеи. Такой кон-

структивный социальный диалог лишь укрепил бы Организацию и повысил бы эффективность ее реформирования. Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом не требует дать ему право вето на проведение реформ или право на совместное управление Организацией, он просто высказывает просьбу о том, чтобы его точку зрения выслушивали и принимали во внимание.

26. В 2013 году Генеральный секретарь объявил о начале осуществления направленного на совершенствование деятельности Организации Объединенных Наций по защите прав человека плана действий «Права — немедленно», в ответ на который около 14 000 человек со всего мира уже обратились к Генеральному секретарю с просьбой восстановить трудовые права сотрудников Организации Объединенных Наций: прежде чем стать признанным борником прав человека, Организация должна сначала соблюдать эти права у себя.

27. Что касается мобильности, то предложение Генерального секретаря о регулируемой мобильности, рассмотренное Генеральной Ассамблеей на ее шестьдесят седьмой сессии, разрабатывалось как администрацией, так и союзами, за исключением союзов персонала в Нью-Йорке. Таким образом, оратор не выступает по данному вопросу от их имени. Это предложение включает все принципы, которые были сочтены важными для того, чтобы мобильность была полезной и для персонала, и для Организации. Консультативный комитет признает, что разработать политику мобильности, не дающую преимуществ внутренним кандидатам, непросто. Не будучи уверенными в том, что Организация будет признавать и учитывать тот факт, что сотрудники работали в местах службы с тяжелыми условиями, сотрудники не захотят переводиться на периферию, опасаясь того, что они могут там застрять, а должности в Центральных учреждениях будут отдавать внешним кандидатам. Предоставление приоритета внутренним кандидатам не прервет приток новой крови в Организацию, поскольку количество сотрудников, набираемых извне, всегда будет равно количеству уволившихся или ушедших на пенсию сотрудников.

28. Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом также считает, что в новые советы профессиональных сетей следует включать представителей персонала, так же, как сейчас они входят в центральные обзорные органы. Как и в

службе-компараторе, участие сотрудников обеспечит соблюдение советами положений и правил, уменьшит риск кумовства и поможет предотвратить поток обращений в Трибунал по спорам. Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом рассмотрел уточненное и альтернативное предложения Генерального секретаря, по которым консультации с Комитетом не проводились, а также рекомендации Консультативного комитета и пришел к выводу, что эти предложения не будут способствовать развитию карьеры или распределению бремени. Поэтому он вновь заявляет о своей поддержке первоначального предложения. Он также призывает к принятию мер по скорейшему перемещению сотрудников, ставших жертвами злонамеренных деяний.

29. Что касается разницы в чистом вознаграждении, то Генеральная Ассамблея в своей резолюции [67/257](#) вновь подтвердила, что следует применять диапазон 110–120, при том понимании, что величина этой разницы за определенный период времени будет поддерживаться близко к желательному уровню, которым является медиана — 115. Сочетание рекомендованного Комиссией по международной гражданской службе моратория на повышение заработной платы и инфляционного давления на заработную плату службы-компаратора означает, что средняя разница в 115 будет достигнута в среднесрочной перспективе. Однако эта разница не учитывает всех составляющих пакета вознаграждения службы-компаратора, в частности бонусы. В 2013 году фактическая разница была значительно ниже, чем указанный Комиссией по международной гражданской службе показатель 119,6. Более того, если сравнить заработную плату персонала Организации Объединенных Наций с вознаграждением, выплачиваемым гражданским служащим Соединенных Штатов Америки, работающим за границей, то величина разницы будет ниже 100.

30. Хотя Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом приветствует тот факт, что с персоналом многих отделений проводились консультации по бюджетным предложениям на двухгодичный период 2014–2015 годов, чтобы сотрудники, которых затрагивает сокращение бюджета, могли бы найти себе другую должность, когда это возможно, в некоторых отделениях, включая Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии (ЭСКЗА) в Бейруте, консультации не

проводились. Следует принять разумные меры в целях сведения к минимуму последствий любого сокращения бюджета для ведущих напряженную работу сотрудников этого и других отделений. Наконец, оратор вновь подтвердил, что система отправления правосудия является важным инструментом обеспечения надлежащего управления и соблюдения положений и правил; тем не менее, хотя на укрепление юридической группы администрации ресурсы были выделены, этого не было сделано для Отдела юридической помощи персоналу. В соответствии со статьей 17.2 Устава, Организация должна обеспечить Отдел необходимыми ему дополнительными ресурсами, как это было сделано для администрации.

31. **Г-н Даунивалу** (Фиджи), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа придает людским ресурсам Организации огромное значение, поскольку персонал является краеугольным камнем Организации Объединенных Наций. Для эффективного выполнения мандатов требуется разноплановый, гибкий и динамичный штат сотрудников, заинтересованных в своей работе и получающих должное вознаграждение за свой бесценный труд. Группа также поддерживает реформы, необходимые для того, чтобы Организация могла решать нынешние и будущие глобальные проблемы. В связи с этим Группа изучила предложения Генерального секретаря о системе мобильности. По мере расширения масштабов и увеличения сложности выданных государствами-членами мандатов роль людских ресурсов становится все более важной: хорошо спланированная система мобильности может обеспечить сотрудникам столь необходимую возможность развивать свои навыки и знания и, следовательно, лучше решать стоящие перед ними разнообразные задачи. При этом мобильность следует рассматривать как часть более широкой системы планирования людских ресурсов и замещения кадров, включающей утвержденные государствами-членами стратегические цели Организации и учитывающей аспекты, связанные с географическим представительством, гендерным балансом, омоложением кадров, развитием карьеры и выходом на пенсию. Эффективная система мобильности должна не только отвечать требованиям Организации, но и учитывать точку зрения персонала и надлежащим образом решать вопросы, связанные с обеспечением баланса между работой и личной жизнью.

32. Группа соглашается с Консультативным комитетом в том, что благодаря введению советов профессиональных сетей цель, заключающаяся в придании перемещениям персонала более стратегического характера, станет более достижимой, и Группа считает, что эти советы могут также способствовать уменьшению количества вакансий; тем не менее необходимо дать дальнейшие разъяснения того, каким образом советы будут функционировать и какие будут предприняты шаги, чтобы не создавались преграды на пути перемещения сотрудников между различными профессиональными сетями. Поскольку профессиональные сети напрямую связаны с предлагаемыми советами профессиональных сетей, надо дать больше информации о реорганизации профессиональных сетей. Секретариату следует также представить подробную информацию о порядке подотчетности, полномочиях и структуре советов профессиональных сетей, а также о том, каким образом эти сети смогут помочь поступающим на работу сотрудникам в развитии их карьеры. Также необходимо доработать определение неротационных должностей внутри Секретариата.

33. Отмечая усилия Генерального секретаря по представлению уточненного и альтернативного предложений по мобильности, Группа по-прежнему озабочена тем, что многие принципы, особо отмеченные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции [67/255](#), еще не разработаны Секретариатом, в частности принцип недискриминации внешних кандидатов, призванный не допустить потенциального ограничения способности Организации проводить отбор наиболее квалифицированных кандидатов на как можно более широкой географической основе. Группа также придает большое значение расширению представленности развивающихся стран на должностях категории специалистов в четырех местах расположения штаб-квартир в результате внедрения системы мобильности. Однако Группа озабочена тем, что Генеральный секретарь не дал ясной информации о вероятных расходах на эту систему, а также о том, каким образом он намерен покрывать дополнительные потребности, возникающие в результате политики мобильности. Группа также задает вопрос, каким образом новая система мобильности будет решать проблему институциональной памяти, создавая при этом мобильную рабочую силу. Политика мобильности должна содействовать более справедливому распределению тягот службы в сложных условиях и обес-

печивать возможность продвижения по службе посредством ротации, однако в предложении Генерального секретаря этот вопрос не освещается в достаточной степени.

34. Что касается расстановки сотрудников Организации Объединенных Наций, пострадавших от стихийных бедствий, злонамеренных деяний и других критических ситуаций, то Группа выражает сожаление относительно задержек с представлением этого доклада Генерального секретаря и соглашается с Консультативным комитетом в том, что необходимо представить предложение, учитывающее потребности всех сотрудников Организации Объединенных Наций и их семей, а не только набираемых на международной основе. Придавая огромное значение принципу равной оплаты за равный труд и строго международному характеру обязанностей персонала Организации Объединенных Наций в соответствии со статьями 100–102 Устава, Группа также присоединяется к рекомендациям Консультативного комитета в отношении прикомандированного военного и полицейского персонала, находящегося на действительной службе. Любые изменения Положений и Правил о персонале должны вводиться только в крайнем случае и должны быть тщательно изучены. Группа соглашается с Консультативным комитетом в том, что необходим дальнейший анализ коллизий между национальным законодательством и правилами и положениями Организации Объединенных Наций. В связи с этим Группа выражает благодарность 25 государствам-членам, предоставившим Организации Объединенных Наций высококвалифицированных военных и полицейских специалистов, и предлагает Генеральному секретарю провести с этими государствами-членами дальнейшее обсуждение вопроса о возможности внесения поправок в их национальное законодательство.

35. **Г-жа Тан** (Сингапур), выступая от имени Ассоциации государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), говорит, что АСЕАН поддерживает принцип мобильности; при этом для государств-членов важно понимать, в чем именно заключается политика мобильности. Что касается сферы охвата этой политики, то в докладе Генерального секретаря говорится, что эта политика будет распространяться приблизительно на 14 000 сотрудников категорий специалистов, директоров и полевой службы; однако реорганизация существующих профессио-

нальных сетей и групп, необходимая для более рационального распределения персонала и должностей, а также анализ, необходимый для определения того, какие должности будут неротационными, еще не завершены. В целях построения подлинно универсального штата сотрудников Ассоциация настоятельно призывает Секретариат по-прежнему позволять сотрудникам переходить из одной профессиональной группы в другую.

36. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/255 подтвердила принцип недискриминации внешних кандидатов. Хотя такой подход может показаться менее эффективным с финансовой точки зрения, чем предоставление приоритета внутренним кандидатам, он необходим для того, чтобы не допустить потенциального ограничения способности Организации подбирать самых квалифицированных кандидатов на как можно более широкой географической основе. Необходимо предоставить равные возможности гражданам недопредставленных государств-членов, в особенности развивающихся стран. В связи с этим Ассоциация настоятельно призывает Генерального секретаря не допускать дискриминации внешних кандидатов и дать им возможность подавать заявления на любую вакансию.

37. Что касается затрат на эту систему, то в докладе Генерального секретаря нет подробной информации о структуре и прогнозе расходов на ее внедрение; вместо этого там лишь высказывается предположение, что средние затраты будут в целом примерно такими же, как и затраты на перемещение персонала в настоящее время. Ассоциация просит Секретариат более подробно разъяснить, что подразумевается под приданием перемещениям более стратегического характера вместо увеличения количества перемещений. Она также отмечает, что, согласно как уточненному, так и альтернативному предложениям, сотрудники смогут претендовать на перемещение спустя один год, что, возможно, не является оптимальным с точки зрения затрат и создания институционального потенциала. Наконец, оратор говорит, что АСЕАН поддерживает мнение Консультативного комитета о том, что успешное проведение любой политики мобильности будет в значительной степени зависеть от улучшения прогнозирования будущих потребностей в людских ресурсах, и выражает надежду на получение более подробной информации по упомянутым вопросам,



вызывающим озабоченность, с тем чтобы иметь возможность принять обоснованное решение в отношении долгосрочных кадровых потребностей, в наибольшей степени отвечающее интересам Организации и государств-членов.

38. **Г-жа Пауэр** (Наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов — Черногории, Сербии, бывшей югославской Республики Македония и Турции, стран-участниц процесса стабилизации и ассоциации — Албании и Боснии и Герцеговины, а также Грузии, Республики Молдова и Украины, говорит, что повышение эффективности работы Организации Объединенных Наций путем перехода на современные методы управления людскими ресурсами и формирования такой организационной культуры, которая позволит сотрудникам всех уровней раскрыть весь их потенциал, является той целью, достижение которой Европейский союз всемерно поддерживает. Однако реформу системы управления людскими ресурсами нельзя провести в одночасье.

39. Несмотря на определенные успехи, в некоторых важных областях, таких как управление служебной деятельностью, необходимо сделать еще многое; только заинтересованные сотрудники, гордящиеся своей Организацией и уверенные в том, что хорошая работа будет вознаграждена, а ответственность будет недопустима, смогут приложить дополнительные усилия и выполнить свою работу на высочайшем уровне. Делегация, которую представляет оратор, по-прежнему озабочена тем, что новые подходы к созданию эффективной системы управления служебной деятельностью на деле не поддерживаются ни сотрудниками, ни руководителями, поэтому надо предпринять решительные шаги по отношению к тем, кто работает плохо. Предметом озабоченности остаются также медленные темпы устранения гендерного дисбаланса в Секретариате, и оратор выражает надежду на то, что дальнейшие действия Генерального секретаря будут способствовать решению этой, казалось бы, неразрешимой проблемы. Будучи твердым сторонником регулируемой мобильности, представляемая оратором делегация считает, что любое предложение должно учитывать потребности Организации и ее персонала, а также интересы государств-членов, особенно в отношении финансовых последствий, более полное разъяснение которых по-прежнему необходимо, а также в отношении набора сотрудни-

ков и потенциальных последствий для привлекаемых внешних кандидатов. Для того чтобы советы профессиональных сетей принимали правильные решения, необходима эффективная система управления служебной деятельностью.

40. **Г-н Детлинг** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что переход от нынешней системы добровольной мобильности к системе регулируемой мобильности в целях улучшения стратегического управления людскими ресурсами Организации Объединенных Наций и тем самым в целях оптимизации выполнения ее все более сложных мандатов отвечает интересам Организации и ее государств-членов. Уточненное предложение Генерального секретаря станет хорошей отправной точкой для обсуждения будущей политики мобильности и для последующего преодоления раздробленности различных структур Организации Объединенных Наций.

41. Он поддерживает предложения Генерального секретаря о введении минимального и максимального сроков пребывания в должности, о создании советов профессиональных сетей, а также об установлении тесной взаимосвязи между мобильностью, особенно географической мобильностью, и развитием карьеры. Важно, чтобы политика регулируемой мобильности давала гарантии справедливой ротации сотрудников между местами службы с трудными условиями и другими местами службы, поскольку существующее положение дел, при котором сотрудники вынуждены проводить несколько лет в местах службы с трудными условиями, является неприемлемым.

42. Он приветствует сделанные в рамках предлагаемой системы мобильности усилия по решению вызывающих озабоченность Генеральной Ассамблеи вопросов, касающихся отношения к внешним кандидатам. Хотя предполагается, что введение политики регулируемой мобильности неизбежно окажет влияние на то, как происходит набор внешних кандидатов, это не должно снижать количество принимаемых на работу внешних кандидатов. Предложения Генерального секретаря дают возможность рассмотреть вопрос о разработке мер по поддержке мобильности, с тем чтобы Организация не лишилась возможности принимать на работу новых способных сотрудников.

43. Наконец, такое изменение политики Организации в области людских ресурсов нельзя рассматривать изолированно; следует непременно учитывать и другие нынешние проекты по реформе системы управления людскими ресурсами и по более широкому управленческим реформам. В связи с этим предлагаемый Генеральным секретарем поэтапный подход заслуживает дальнейшего рассмотрения. Перед внедрением новой системы во всех профессиональных сетях ее можно сначала ввести и испытать в тех областях, которые получают наибольшую выгоду от мобильности, например в области миростроительства и укрепления безопасности или гуманитарной деятельности. Подобный прагматичный подход не только обеспечит реформе наилучшую поддержку и позволит снизить затраты, но и приведет к оптимизации координации и взаимосвязей между различными реформами, проводимыми в настоящее время. Уточненный вариант системы мобильности является более удачным решением для Организации, тогда как альтернативное предложение Генерального секретаря остается слишком ограниченным и не удовлетворяет должным образом потребность в обеспечении мобильности персонала.

44. **Г-н О Чжун** (Республика Корея) говорит, что нынешняя политика добровольной мобильности не позволила реализовать все преимущества мобильности, поскольку число перемещений сотрудников было недостаточным и перемещения в основном проводились между местами службы одной категории. Поэтому введение системы регулируемой мобильности представляется целесообразным, оно позволит сотрудникам перемещаться между местами службы разных категорий, набираться опыта и более справедливо разделять бремя службы в местах с тяжелыми условиями. В министерствах иностранных дел большинства государств-членов уже есть подобный механизм в качестве важного инструмента гибкого и эффективного укомплектования штатов; таким образом, есть все основания рассчитывать на то, что Организация Объединенных Наций тоже введет аналогичную систему для решения сложных задач, связанных с всеобщей глобализацией.

45. Таким образом, хотя его делегация поддерживает уточненное предложение Генерального секретаря, она не разделяет мнение о том, что предлагаемая процедура регулируемого перемещения не

способна обеспечить равные возможности для внешних кандидатов, поскольку такие перемещения связаны с уже заполненными должностями, которые не предлагаются внешним кандидатам. Однако Секретариату необходимо подробно разъяснить, при каких обстоятельствах будут осуществляться горизонтальные перемещения, чем они будут отличаться от таких перемещений в рамках существующей системы и как этот процесс повлияет на соотношение числа набираемых внешних и числа внутренних кандидатов.

46. Предложение, касающееся регулируемой мобильности, включая создание советов профессиональных сетей и установление предельного срока пребывания в должности, безусловно, уменьшит тяготы сотрудников, длительное время работающих в местах службы с трудными условиями. Что касается отсутствия точных прогнозов затрат в связи с тем, что заранее невозможно точно установить количество и вид будущих географических перемещений, то Секретариат мог бы представить основанные на различных сценариях и своих стратегических целях оценки, в том числе в отношении оптимального количества географических перемещений. Такие сведения помогли бы государствам-членам принять более обоснованное решение.

47. Система регулируемой мобильности заложит основу для кадровой политики в ряде областей, включая управление служебной деятельностью, взаимоотношения между персоналом и администрацией, отправлению правосудия, систему общеорганизационного планирования ресурсов и развитие людских ресурсов. Путем стратегического сочетания этих элементов Организация сможет в максимальной степени реализовать потенциал своих ценных сотрудников.

48. **Г-жа Кояма** (Япония) говорит, что эффективное управление людскими ресурсами дает возможность сотрудникам внести вклад в выполнение мандатов Организации. Справедливая система найма сотрудников, основанная на их деловых качествах, позволяет привлечь разноплановый, многопрофильный и разносторонний персонал — это самое ценное достояние Организации Объединенных Наций. Система мобильности внесет крупный вклад в развитие профессиональных навыков и знаний сотрудников, а также в укрепление их морального духа и межкультурного взаимопонимания. С административной точки зрения эта система предоставит

сотрудникам более широкие возможности, обеспечит более справедливое распределение тягот службы и улучшит управление вакансиями.

49. Поэтому делегация, которую представляет оратор, поддерживает придание мобильности особого значения, однако ей надо рассмотреть возможные последствия предложений, в особенности их влияние на наем внешних кандидатов. Необходимо тщательный анализ финансовых последствий внедрения системы мобильности, и любая политика будет более эффективной, если рассматривать ее в сочетании с подходами к организации служебной деятельности и кадровым планированием.

50. **Г-н Соомро** (Пакистан) говорит, что целью реформ в области управления людскими ресурсами является создание такой Организации, которая способна лучше выполнять мандаты, возложенные на нее государствами-членами и реализуемые действительно глобальным, динамичным и легко адаптирующимся штатом сотрудников. Хотя Организация Объединенных Наций предстоит пройти еще долгий путь, прежде чем характер, направленность и состав ее персонала станут действительно глобальными, можно предпринять некоторые шаги для того, чтобы сделать его более динамичным, легко адаптирующимся и ориентированным на работу на местах.

51. Своевременное представление Генеральным секретарем уточненного и альтернативного предложений по мобильности персонала должно способствовать достижению консенсуса и укрепить текущие реформы в области управления людскими ресурсами. В ходе этих реформ Организация также должна устранить основные недостатки и упущения системы управления людскими ресурсами, в особенности в том, что касается найма и подбора персонала, транспарентности, стратегического кадрового планирования, представительства развивающихся стран на должностях категории специалистов и выше, подотчетности и механизмов контроля за достижением целевых показателей в отношении географической и гендерной представленности.

52. Отмечается формирование консенсуса относительно создания советов профессиональных сетей и их потенциального вклада в функционирование эффективной системы мобильности. Эти советы будут способствовать своевременному завершению процедур найма сотрудников, освободят руководителей

от некоторых обязанностей в области укомплектования штатов и обеспечат целостное представление о потребностях Организации в персонале благодаря проводимой раз в два года кампании по укомплектованию кадрами. Поскольку создание советов профессиональных сетей кардинально изменит характер кадровых решений, для советов и для групп сети по вопросам персонала очень важно в полной мере задействовать имеющиеся механизмы подотчетности, включая договоры со старшими руководителями и листы оценки кадровой работы в области достижения целевых показателей в отношении географической и гендерной представленности. Более того, должны быть укреплены средства обеспечения подотчетности и межправительственный надзор в процессе реформ.

53. К числу других важнейших областей, требующих дальнейшей проработки в рамках системы мобильности и развития карьеры, относятся готовность Организации воспринять перемены; надлежащие переходные меры; меры по недопущению дискриминации внешних кандидатов и привлечению свежих кадров на всех уровнях, а также получение достоверных данных о нынешних моделях мобильности, включая исходные показатели по горизонтальной географической мобильности, и составление реалистичных прогнозов дальнейших тенденций. Государства-члены должны также иметь ясное представление о том, каким образом предлагаемая политика мобильности обеспечит более справедливое распределение бремени службы в местах с трудными условиями между набираемыми на международной основе сотрудниками, особенно в категории полевой службы. Секретариату также следует представить подробные сведения о суммарных затратах на географические и негеографические перемещения и установить четкие показатели эффективности работы.

54. Его делегация поддерживает процесс найма и подбора кадров, основанный на деловых качествах и существующих критериях соответствия должности, включающих квалификацию, опыт и навыки, а также гендерную и географическую представленность. Такая политика мобильности, в рамках которой будет сделана попытка отменить эти требования, не встретит единодушной поддержки. Для обеспечения успеха и долговременной эффективности реформы управления людскими ресурсами требуется комплексный подход ко всем аспектам кад-

ровой политики. В связи с этим Генеральному секретарю следует представить предложения по всестороннему изучению системы желательных квот.

55. **Г-н Либерман** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что Организация Объединенных Наций не может выполнить свои важнейшие задачи без приверженности делу и профессионализма своих сотрудников. По этой причине его делегация считает управление людскими ресурсами одним из важнейших компонентов успеха Организации и поддерживает предпринятые в последние годы масштабные реформы управления людскими ресурсами, исходя из того, что они расширят возможности Организации по найму, развитию и удержанию лучших и самых способных сотрудников из всех государств-членов.

56. В связи с этим его делегация поддерживает принцип регулируемой мобильности, который позволит Генеральному секретарю перемещать сотрудников туда, куда этого требуют мандаты, и даст сотрудникам больше возможностей по достижению их целей, касающихся служебного роста. Однако первоначальному предложению Генерального секретаря недостает ясности в отношении затрат, и оно значительно сужает возможности внешних кандидатов по участию в конкурсном отборе на должности. Мобильность не является самоцелью — это лишь одна из составных частей всей совокупности нынешних реформ в области управления людскими ресурсами.

57. Поскольку эта политика будет иметь далеко идущие последствия для Организации, важно, чтобы государства-члены понимали все затраты на мобильность и имели возможность их покрыть, причем эта система мобильности не должна значительно ухудшать перспективы внешних кандидатов и уменьшать их жизненно важный вклад. Поэтому его делегация приветствует уточненное предложение Генерального секретаря, которое, как представляется, учитывает основные опасения и сомнения, имевшиеся у делегации.

58. Хотя было полезно узнать о том, что в настоящее время ежегодно осуществляется географическое перемещение 1635 нанятых на международной основе сотрудников, а расходы на эти цели составляют 150 млн. долл. США без учета финансовых стимулов, и о том, что Генеральный секретарь не ожидает значительного увеличения этих показате-

лей в случае проведения предлагаемой им политики мобильности, неясно, каким образом Генеральный секретарь будет определять ежегодное количество перемещений, необходимое для достижения целей предлагаемой политики, и отражают ли приведенные цифры все текущие расходы. Понимание ежегодно необходимого количества перемещений крайне необходимо для определения суммы расходов на эту политику и для ограничения потенциальных бюджетных последствий, что является одним из условий поддержки любого предложения его делегацией.

59. Следует также отметить, что, хотя уточненное предложение, судя по всему, дает больше возможностей внешним кандидатам, необходимо внести больше ясности, и оратор обращается к Генеральному секретарю с просьбой на цифрах продемонстрировать последствия осуществления уточненного предложения для внешних кандидатов.

60. Учитывая связь между мобильностью и другими реформами в области управления людскими ресурсами, его делегация хотела бы лучше понять, каким образом эти реформы связаны между собой и как будет выглядеть система управления людскими ресурсами через пять или десять лет после их полного осуществления. При этом надо иметь в виду, что одна из реформ имеет огромное значение для успеха политики мобильности — это реформа в целях создания эффективной системы управления служебной деятельностью. Его делегация давно отмечала, что в Организации нет эффективной системы оценки служебной деятельности, и этот недостаток не позволяет поощрять отличную работу и принимать меры взыскания за неудовлетворительную работу. В тех же немногих случаях, когда меры взыскания налагаются, эти решения слишком часто оспариваются в рамках внутренней системы правосудия и нередко отменяются из-за неэффективной системы оценки служебной деятельности. Справедливая и эффективная система служебной аттестации и реформа системы отправления правосудия могут быть осуществлены таким образом, чтобы Организация стала более эффективной при соблюдении надлежащей правовой процедуры для сотрудников. Эти реформы очень важны сами по себе, но они необходимы еще и для того, чтобы не допустить перевод плохих работников с одной должности на другую, что влечет за собой значительные финансовые расходы для государств-членов и снижает мораль-

ный дух коллег, выполняющих работу на высоком уровне. В связи с этим его делегация приветствует тот факт, что Генеральный секретарь приступил к работе над реформами в этой области.

61. **Г-н Чумаков** (Российская Федерация) говорит, что его делегация придает исключительное значение вопросам управления людскими ресурсами, считая их ключевыми для реализации реформ управления. Предложения Генерального секретаря должны рассматриваться в контексте ключевых резолюций Генеральной Ассамблеи по кадровой реформе, включая резолюции [63/250](#), [65/247](#) и [65/248](#), а также основываясь на том, повысят ли они эффективность кадровой политики; позволят ли Организации осуществлять набор необходимого ей высококвалифицированного персонала; повысят ли результативность и эффективность Секретариата и будут ли они соответствовать финансовым возможностям государств-членов.

62. Его делегация вновь заявляет о том, что внутренним и внешним кандидатам необходимо обеспечить равные возможности при рассмотрении заполнения вакансий. Кроме того, для обеспечения надлежащего функционирования механизма мобильности необходимо внести значительные изменения в систему оценки служебной деятельности. Он также отмечает, что предложение по созданию советов профессиональных сетей изменит связанные с кадрами процедуры и прерогативы Секретариата. Его делегация по-прежнему озабочена обоснованиями таких перемен, лишь косвенно связанных с мобильностью, и потенциальным воздействием на эффективность работы персонала. Хотя его делегация разделяет цели по предоставлению сотрудникам возможностей для развития карьеры и обеспечению большего распределения бремени на персонал в штаб-квартире и на местах, существенно важно, чтобы любая система мобильности не привела к хаосу. Постоянное передвижение сотрудников не является самоцелью. В связи с этим Комитет должен тщательно рассмотреть предложения и различные сценарии развития политики, проработав вопрос о том, как обеспечить сотрудникам возможность не только менять направление или место работы, но и эффективно исполнять свои обязанности. Основной заботой Организации должно стать обеспечение высочайшего профессионализма сотрудников в своих областях.

63. Нынешние предложения, касающиеся мобильности, — не первые из тех, которые рассматривает Комитет. В связи с этим он должен учесть опыт, полученный при рассмотрении предложений, которые либо отвергались как непригодные для работы, либо были реализованы, но впоследствии потерпели неудачу. Хотя его делегация приветствует представление альтернативного предложения, она выражает озабоченность тем, что сам же Секретариат, по-видимому, подвергает его сомнению в плане реализуемости; государства-члены просили и им нужны предложения, которые работают. Разделяя сомнения, выраженные Консультативным комитетом, его делегация также озабочена неясными оценками финансовых последствий. Оба предложения несут огромную перемену в культуре службы в Организации Объединенных Наций, существенные последствия для кадровых и финансовых процессов. В связи с этим государства-члены должны тщательно проанализировать предложения с точки зрения их благотворности для Организации.

*Заседание закрывается в 11 ч. 50 м.*