



## Генеральная Ассамблея

Шестьдесят первая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
20 December 2006  
Russian  
Original: English

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 12-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в понедельник, 30 октября 2006 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Юсфи ..... (Алжир)

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

### Содержание

Пункт 123 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

Пункт 133 повестки дня: Финансирование Операции Организации  
Объединенных Наций в Бурунди (*продолжение*)

---

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

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



*Заседание открывается в 10 ч. 15 м.*

**Пункт 123 повестки дня: Управление людскими ресурсами** (A/61/201, A/61/228, A/61/255 и Add.1 и Add.1/Corr.1, A/61/257 и Add.1–3, A/61/274, A/61/319 и A/61/537)

1. **Генеральный секретарь**, представляя свой доклад, озаглавленный «Инвестирование в человеческий капитал» (A/61/255 и Add.1 и Corr.1), говорит, что за время своей работы он глубоко занимался вопросами людских ресурсов, поэтому эта тематика близка его сердцу. Часто говорят, что сотрудники Организации Объединенных Наций являются ее самым главным капиталом, однако Организация не инвестирует в них и не поддерживает их должным образом. Сотрудники Организации являются гражданами государств-членов, работающими рука об руку со своими соотечественниками и в их интересах, составляя 80 процентов ее ресурсов. Они предоставляют свои замечательные профессиональные навыки в распоряжение мира, руководствуются идеалами гражданской службы и с гордостью живут и дышат глобальной идеей Организации Объединенных Наций.

2. Однако в настоящее время многие из этих мужчин и женщин не могут проявить себя самым лучшим образом из-за политики и процессов, которые отстают от новых потребностей изменяющегося мира. В своем качестве Генерального секретаря он с самого начала стремился решать эту проблему, и изложенные в докладе меры продиктованы как его глубокой убежденностью в приверженности сотрудников, так и его собственным опытом работы в условиях, характеризующихся как хитрым переплетением правил и положений, так и сложностью систем и структур, которые так часто затрудняют их действия.

3. Последний пакет мер разработан на основе целого десятилетия работы и извлеченных уроков. Во время его пребывания на этой должности была создана новая структура людских ресурсов, а руководителям были предоставлены новые полномочия в сфере отбора кадров и повышения их квалификации. Были упорядочены правила и процедуры и укреплена способность Организации укомплектовывать штатами операции по поддержанию мира. Кроме того, были полностью пересмотрены процедуры обеспечения безопасности сотрудников и предпринимались усилия по устранению организа-

ционных препятствий, мешающих мобильности сотрудников и повышению их квалификации. Вследствие этого Организация стала более эффективной и действенной, чем десятилетие назад, а с точки зрения эффективности затрат она соперничает с другими организациями, занимающимися аналогичной деятельностью, или превосходит их. Он благодарит государства-члены за их поддержку в ходе последовательных этапов реформы, без которой этот прогресс был бы невозможен.

4. Делегации, возможно, задают себе вопрос, почему он представил второй пакет предложений о реформе системы управления людскими ресурсами под конец срока его полномочий. По правде говоря, хотя дела движутся в правильном направлении, значительные препятствия по-прежнему сохраняются. Количество мандатов Организации продолжает увеличиваться, и они становятся все более сложными, однако практические методы, связанные с приемом на работу, носят неэффективный характер и применяются медленно, а целевые показатели в сфере гендерной сбалансированности и географического разнообразия достигнуты не были. Нынешняя практика и механизмы могут лишь выиграть от дальнейшего совершенствования.

5. Государства-члены сами признали эти недостатки. На Всемирном саммите 2005 года главы государств и правительств задали вопрос, что необходимо Генеральному секретарю для выполнения его или ее управленческих обязанностей и каким образом Организация может разрабатывать верные стратегии, положения и правила, особенно в сфере людских ресурсов. Доклад, озаглавленный «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Corr.1), в котором он изложил видение гражданской службы Организации Объединенных Наций, известной своим совершенством и действенностью, стал его первым ответом на эти просьбы, а находящийся в настоящее время на рассмотрении Комитета доклад включает в себя изложение подробных мер по осуществлению этого видения.

6. Еще 15 лет назад Организация Объединенных Наций состояла из стабильного, в основном статичного и расположенного в Центральном учреждении Секретариата, в основную функцию которого входило определение норм и обслуживание конференций и заседаний. Хотя этот важный аспект работы всегда будет во многом определять ее лицо, в

последние годы Организация стала значительно более многоаспектной. Свыше 30 000 ее сотрудников служат в настоящее время на местах, большинство из которых работают в операциях по поддержанию мира, а также оказывают помощь жертвам цунами, занимаются расследованиями в рамках системы уголовного правосудия, оказывают помощь в проведении выборов и осуществляют постконфликтные оценки ущерба, причиненного окружающей среде, при этом бюджет отражает резкое расширение этих мероприятий, чего нельзя сказать о правилах и положениях, регулирующих деятельность ее персонала. Системы являются раздробленными и исключительно сложными, что затрудняет их понимание и управление ими. В результате этого проявляется недостаток доверия и страдает подотчетность. Кроме того, применяемая в рамках Организации устаревшая техника малопригодна для управления кадровым составом во всем мире.

7. Это положение обусловило недопустимо высокий уровень риска с точки зрения управления. Миссии Организации Объединенных Наций страдают от высокой нормы вакансий (в среднем от 22 до 26 процентов) и дестабилизирующей текучести кадров. Кроме того, свыше 50 процентов сотрудников на местах работают в Организации в течение двух или менее лет, поэтому последовательное применение политики и норм в рамках всей системы затруднено.

8. Следовательно, пришло время для более фундаментального изменения культуры. Однако такое преобразование будет невозможно без поддержки сотрудников и руководителей. Соответственно, были проведены широкие консультации с избранными представителями персонала во всех местах службы, кроме Нью-Йорка, в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Группы сотрудников побывали также в местах службы за пределами Центральных учреждений, и была выражена решительная поддержка тех предложений, которые изложены в докладе. К сожалению, Совет персонала в Нью-Йорке не присоединился к консенсусу и решил не участвовать в официальных процессах. Он надеется, что он пересмотрит свою позицию и возобновит диалог со старшим руководством.

9. В его предложениях за отправную точку взято признание тезиса о том, что Секретариат представляет собой единую глобальную рабочую силу, кото-

рая подлежит транспарентному и справедливому управлению, если Организация Объединенных Наций ставит перед собой задачу оказания всех услуг, о которых ее просят, и превращения в привлекательного работодателя для самых лучших специалистов в мире. Изменения должны начаться с приема на работу, условий службы и развития карьеры, поэтому данные предложения охватывают весь этот спектр. Процедура найма должна быть ускорена, причем целенаправленные меры должны быть направлены на выявление подходящих кандидатов, а действующие контрактные соглашения должны быть заменены единым типом контракта. Даже это, на первый взгляд, скромное изменение сделает много для восстановления принципа справедливости и улучшения транспарентности, мобильности и гибкости. Согласованные условия службы сотрудников на местах помогут привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов, обладающих ценным опытом. Создание 2500 постоянных должностей в рамках операций по поддержанию мира позволит обеспечить, чтобы поддержание мира в качестве одной из ключевых функций Секретариата стало характеризоваться столь необходимыми качествами, как преемственность в работе и опыт. В частности, будут действовать более эффективные процедуры отбора и действенные формы профессиональной подготовки руководителей и лидеров.

10. Изложенные в докладе предложения принесут плоды лишь в том случае, если они будут подкреплены достаточным объемом финансовых ресурсов. К настоящему времени профессиональная подготовка и другие усилия по укреплению потенциала сотрудников, а также структур и систем, обеспечивающих их работу, страдали от хронического недостатка средств. Новый пакет мер был озаглавлен «Инвестирование в человеческий потенциал» по следующей причине: если Организация инвестирует в своих сотрудников сейчас, она получит от этого намного больше выгоды, а также обеспечит экономии средств потом.

11. Некоторые государства-члены, возможно, не решатся уделить этим предложениям полное внимание, поскольку они выдвигаются накануне появления новой Администрации. Однако данный пакет основан на тщательном диагнозе нынешней ситуации в области людских ресурсов. Он отражает мнения как сотрудников, так и руководителей и основан на их собственном опыте, который был как

очень приятным, так и печальным. Любой другой человек, проводящий аналогичный тщательный анализ людских ресурсов в Организации Объединенных Наций, вскроет аналогичные проблемы и будет искать те же самые решения. В последние годы государства-члены уделяли вопросу людских ресурсов значительное внимание и направляли на его решение свою политическую энергию, поэтому он надеется, что они сохраняют такой же уровень участия и на самом последнем этапе реформ. Он убежден, что лежащие сегодня на столе предложения необходимы для создания международной гражданской службы, характеризующейся самыми высокими стандартами работы, этики и подотчетности и способной решать возникающие проблемы. Отдача от инвестиций государств-членов будет выражаться в более производительной и подотчетной Организации.

12. **Г-жа Бигл** (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), представляя доклад Генерального секретаря о реформе управления людскими ресурсами (A/61/228), говорит, что в нем приводится обзор мер, принимаемых в целях скорейшего осуществления инициатив по реформе, которые были представлены Генеральным секретарем, и описываются некоторые проблемы, возникшие в ходе этого процесса. В нем также приводится дополнительная справочная информация о предложениях, содержащихся в документе A/61/255 и Add.1 и Corr.1.

13. Доклад представляется в том же формате, что и предыдущие доклады по аналогичному вопросу, при этом в нем указываются цели, достижения и будущие мероприятия в рамках каждого из десяти компонентов реформы в области управления людскими ресурсами. В нем также содержатся ответы на дополнительные конкретные запросы Генеральной Ассамблеи, изложенные в резолюциях 59/266 и 60/238. Она указывает, что один из десяти компонентов, а именно отправление правосудия, рассматривается Группой по реорганизации системы управления правосудия в Организации Объединенных Наций. Генеральный секретарь представит соответствующий доклад Генеральной Ассамблее в ходе первой части возобновленной сессии в 2007 году.

14. Доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/61/257 и Add.1–3) охватывает период с 1 июля 2005 года по 30 июня 2006 года и включает

подробную информацию о демографических характеристиках Секретариата. Впервые в состав сотрудников, проанализированный в докладе, был включен весь персонал, независимо от источников финансирования, типа контракта, его продолжительности, уровня или места службы, причем в него вошли 30 000 сотрудников Секретариата, служащих в местах службы штаб-квартир, региональных комиссиях и отделениях на местах. Три добавления к докладу касаются соответственно персонала, безвозмездно предоставляемого правительствами и другими сторонами (A/61/257/Add.1), найма бывших сотрудников, вышедших на пенсию (A/61/257/Add.2), и консультантов и индивидуальных подрядчиков (A/61/257/Add.3).

15. Касаясь доклада Генерального секретаря о Совете по служебной деятельности руководителей (A/61/319), она напоминает, что Совет под председательством первого заместителя Генерального секретаря был создан Генеральным секретарем в мае 2005 года в качестве средства укрепления механизма подотчетности старших руководителей. Он отвечает за контроль и анализ способов выполнения старшими руководителями возложенных на них обязанностей. В находящемся в настоящее время на рассмотрении Комитета докладе вкратце обобщается деятельность Совета после его создания, особенно в связи с планами работы в области людских ресурсов и проводимыми на уровне старшего руководства совещаниями между Генеральным секретарем и руководителями программ.

16. Доклад Генерального секретаря о всеобъемлющих политических рекомендациях в отношении использования консультантов в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) (A/61/201) был представлен во исполнение резолюции 59/270 Генеральной Ассамблеи и содержит информацию о всеобъемлющих руководящих принципах в сфере политики, связанных с отбором консультантов в УВКБ и управлением их деятельностью.

17. Реформа в сфере управления людскими ресурсами должна рассматриваться как процесс. Достигнутые к настоящему времени положительные результаты подготовили почву для рассмотрения Организацией сохраняющихся и возникающих проблем, включая приведение политики и практики в соответствие с оперативными потребностями и глобальными нормами и наращивание ресурсов и

средств, требуемых для руководства процессом изменений. Предложения, изложенные в документе A/61/255 и Add.1 и Согг.1, основаны на прошлом опыте, учитывают извлеченные уроки и призваны создать, по возможности, наиболее эффективный механизм в сфере людских ресурсов.

18. В заключение она обращает внимание на дилемму, касающуюся доведения до сведения государств-членов мнений сотрудников. Согласно резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи последняя готова получать и полностью рассматривать мнения сотрудников, излагаемые одним из уполномоченных представителей персонала Секретариата Организации Объединенных Наций в документе, который представляется через Генерального секретаря. Однако в качестве представителя Генерального секретаря ее просили препроводить два документа, причем некоторые ассоциации сотрудников сообщили ей, что они не одобрили ни один из них. Следовательно, она не может выполнить положения резолюции. Однако, если Комитет выразит такое пожелание, она представит ему на рассмотрение оба документа.

19. **Г-жа Хёртс-Сойка** (исполняющая обязанности Директора, Бюро по вопросам этики), представляя первый доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/61/274), говорит, что в нем также рассматривается просьба о скорейшем заполнении вакансий в Бюро согласно резолюции 60/283 Генеральной Ассамблеи.

20. С 1 января 2006 года Бюро по вопросам этики занимается разработкой административных и оперативных процедур, осуществляя политику согласно своему мандату, указанному в бюллетене ST/SGB/2005/22 Генерального секретаря. Оно провело широкие консультации с соответствующими внутренними подразделениями, а также внешними организациями государственного и частного секторов и стремилось использовать самую достоверную информацию и извлеченные уроки.

21. Одна из наиболее важных функций Бюро заключается в ведущей роли, которую оно призвано играть в разработке и установлении норм поведения и содействии ежегодной профессиональной подготовке по вопросам этики. Проведенные до настоящего момента в этой сфере мероприятия изложены в пунктах 15–19 доклада. В пунктах 25–30 описываются меры, принимаемые Бюро с целью выработ-

ки конфиденциальных рекомендаций и руководящих указаний как для отдельных лиц, так и групп. До настоящего времени были получены примерно 200 просьб о рекомендациях и руководящих принципах, свыше половины из которых касаются конфликтов интересов и других этических вопросов. Оставшаяся часть связана с подарками и представительскими расходами, внешней деятельностью, сообщениями о ненадлежащем поведении, переданными в соответствующие подразделения, и использованием активов Организации.

22. Программа раскрытия финансовой информации является другим важным компонентом задачи Генерального секретаря по сохранению и укреплению веры общественности в добросовестность Организации Объединенных Наций. В связи с этим Бюро по вопросам этики координировало связанное с раскрытием финансовой информации ежегодное мероприятие, которым было охвачено свыше 1700 сотрудников и в котором участвовал персонал, занимающий должности уровня Д-1 и М-6 и выше, а также лица, имеющие доступ к конфиденциальной информации о закупках или инвестициях, и все сотрудники, служащие в Бюро по вопросам этики. К настоящему моменту 95 процентов сотрудников в Центральных учреждениях, обязанных участвовать в программе раскрытия финансовой информации, заполнили заявления. Коэффициент соблюдения требований в миссиях по поддержанию мира составляет в настоящее время 69 процентов. Бюро также активно участвовало в привлечении внешних финансовых экспертов, отвечающих за рассмотрение деклараций о доходах и финансовых активах. Этот процесс находится на своей заключительной стадии.

23. Кроме того, Бюро по вопросам этики несет ответственность за защиту сотрудников от репрессалий за сообщения о ненадлежащем поведении. К настоящему моменту оно получило 53 жалобы о таких ответных мерах, в отношении 6 из которых было вынесено окончательное определение. Из этих шести одно дело было передано для расследования; в других пяти случаях никаких реальных доказательств принятия ответных мер установлено не было.

24. В докладе также содержится ряд общих замечаний о политике защиты лиц, сообщающих о различных ситуациях, рекомендациях по вопросам этики и раскрытию финансовой информации. Одна-

ко всеобъемлющий обзор работы Бюро по вопросам этики будет представлен Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят второй сессии. В это время Генеральный секретарь изложит свои соображения о возможном создании группы международных экспертов для представления Бюро периодических независимых оценок. Наконец, она напоминает, что Бюро по вопросам этики функционирует в настоящее время за счет прикомандированного персонала. Однако процесс приема на работу четырех постоянных сотрудников категории специалистов находится в настоящее время на своем заключительном этапе.

25. **Г-н Саха** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) (A/61/537), выражает свою признательность Генеральному секретарю за его усилия по реформе системы управления людскими ресурсами в Организации Объединенных Наций. Доклад, содержащийся в документе A/61/255 и Add.1 и Согл.1, включает ряд новаторских идей, и, хотя некоторые из них требуют дальнейшей проработки, их общая направленность вызывает удовлетворение.

26. При рассмотрении предложений Консультативный комитет попытался выяснить, какие из них требуют политического решения Генеральной Ассамблеи, какие относятся к кругу ведения Генерального секретаря как главного административного должностного лица согласно статье 97 Устава, какие должны ожидать результатов запланированных или будущих исследований и в отношении каких можно принять меры прямо сейчас. В тех случаях, когда к Генеральной Ассамблее обращались с просьбой принять к сведению дополнительные потребности, которые должны быть включены в предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов, Консультативный комитет рекомендовал Ассамблее не принимать решения по таким будущим просьбам в настоящее время, поскольку это полностью относится к компетенции Генерального секретаря учитывать любую просьбу, которая, по его мнению, вписывается в предлагаемый бюджет по программам.

27. Консультативный комитет вновь подчеркнул важность статьи 101 Устава и с удовлетворением отметил намерение Генерального секретаря обеспе-

чить применение Управлением людских ресурсов более инициативного подхода. Он также подтвердил необходимость четкого разграничения полномочий и обеспечения соответствующей подотчетности и призвал к созданию понятной системы стимулов и санкций.

28. В заключение он говорит, что консультации между сотрудниками и руководителями согласно Положениям о персонале и соответствующим резолюциям Генеральной Ассамблеи имеют исключительно важное значение.

29. **Г-н Киямов** (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) напоминает, что при основании Организации основная роль Секретариата заключалась в конференционном обслуживании. Однако со временем требования к сотрудникам стали намного более разнообразными и сложными. Секретариат реагировал на эти требования, предпринимая непоследовательные и разрозненные действия, однако пришло время для проведения комплексной реформы в целях обеспечения полного функционирования Секретариата в нынешней оперативной обстановке.

30. Что касается реформ, предложенных Генеральным секретарем, то Организации нужен многофункциональный и высококвалифицированный персонал, поэтому он высоко оценивает деятельность Генерального секретаря по предоставлению персоналу более широких возможностей в сфере профессиональной подготовки. Требуемые дополнительные затраты окупятся благодаря формированию более мобильных и эффективных кадров. Необходимо также модернизировать систему приема на работу на основе комплексной глобальной системы, которая охватывала бы как операции на местах, так и Центральные учреждения. Требуется более высокий уровень транспарентности как во внешнем, так и во внутреннем наборе персонала, при этом процесс приема на работу должен способствовать добросовестности, профессионализму, эффективности, гендерной сбалансированности и географическому распределению.

31. Он с удовлетворением отмечает расширение возможностей для повышения квалификации персонала в рамках программы мобильности, однако призывает Комитет изучить все механизмы уменьшения воздействия вопросов работы/жизни, кото-

рые затрудняют мобильность и достижение других таких целей, как равенство между мужчинами и женщинами. Следует учитывать озабоченность сотрудников, имеющих семейные обязательства, при этом программа мобильности не должна влиять на развитие их карьеры. Следует прилагать больше усилий для улучшения условий жизни и работы в различных местах службы; например, несправедливо, что сотрудники, работающие в миссиях на местах, не пользуются теми же льготами, что усугубляется трудными условиями, в которых они служат.

32. Нынешние системы контрактов сильно отличаются друг от друга, что нередко приводит к неравенству, граничащему с дискриминацией. Хотя многие сотрудники считают, что система постоянных контрактов должна быть сохранена для международных гражданских служащих, предлагаемая трехуровневая система временных, срочных и непрерывных контрактов является приемлемым компромиссом для нынешней неадекватно функционирующей системы и должна быть немедленно внедрена. Кроме того, реформа в сфере людских ресурсов должна проводиться одновременно с реформой внутренней системы правосудия, о чем говорится в докладе Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/61/205).

33. Он предостерегает против откладывания столь необходимой реформы из-за сокращения расходов. Это будет мнимая экономия, которая повлияет на долгосрочную эффективность и действенность Организации. В целях адаптивирования последней к потребностям XXI века Комитету следует одобрить рекомендации Генерального секретаря, которые содержатся в его докладах и которые учитывают мнения персонала.

34. **Г-н Кумало** (Южная Африка), выступая от имени Группы 77 и Китая, благодарит Генерального секретаря за усилия по реформе системы управления людскими ресурсами Организации. Группа полностью уважает полномочия, которыми Устав наделяет Генерального секретаря в качестве главного административного должностного лица, и поддерживает надзорную роль Генеральной Ассамблеи; она не разделяет мнение о том, что последняя мешают Генеральному секретарю играть свою роль.

35. Эффективное выполнение все более сложных и трудных мандатов Организации зависит от каче-

ства подготовки ее сотрудников и наличия ресурсов. Группа будет и впредь поддерживать меры, направленные на обеспечение наилучших условий службы персонала и учет проблем сотрудников, в частности задействованных в рамках операций по поддержанию мира. Она будет также уделять особое внимание контрольным показателям реформы, которые призваны обеспечить соответствие персонала самым высоким стандартам этики, справедливости, транспарентности, подотчетности, эффективной работы, совершенства в сфере управления и уважительного отношения к разнообразию. Он с удовлетворением отмечает прогресс в таких сферах, как планирование и контроль, аттестация служебной деятельности с помощью электронных средств, упорядочение процедур, делегирование полномочий по отбору персонала руководителям департаментов, мобильность и включение основных деловых качеств и ценностей в системы людских ресурсов. Однако результаты были разными, поэтому он надеется на укрепление уже реализуемых реформ.

36. Нынешняя децентрализованная система приема на работу требует обзора. Вопросы найма — это ответственность руководителей, которые должны нести ответственность за назначение сотрудников, не отвечающих конкретным критериям. Центральные контрольные органы играют важную роль в обеспечении подотчетности и транспарентности в процессе приема на работу, поэтому с учетом соображений, высказанных сотрудниками в отношении их роли, следует более четко определить их круг обязанностей.

37. Другие важные элементы процесса найма сотрудников требуют тщательного анализа. Для оперативного заполнения вакансий на местах необходимо справедливо использовать реестр заранее отобранных кандидатов. Следует усовершенствовать систему «Гэлакси» в целях оказания Организации помощи в удовлетворении ее оперативных потребностей. Процедуры продвижения по службе, основанные в настоящее время на результатах работы, должны предусматривать гарантии недопущения дискриминации и продвижения на основе личного предпочтения. Более совершенное планирование и координация между департаментами ускорят процесс приема на работу. Он выражает обеспокоенность по поводу того, что сокращение времени на объявление вакансий лишит кандидатов из развивающихся стран возможности на равных бороться

за вакантные должности, хотя Группа готова обсудить пути облегчения назначений, осуществляемых в срочном порядке. Она также с удовлетворением отмечает предложение о создании в Управлении людских ресурсов отдельной службы приема на работу в целях оказания руководителям программ помощи в отборе и приеме сотрудников.

38. Мобильность персонала является одним из полезных средств удовлетворения требований, предъявляемых к Организации, и должна применяться в отношении всех категорий сотрудников, в том числе категории специалистов и выше. Хотя мобильность должна по-прежнему быть добровольной, ее необходимо подкреплять такими стимулами, как возможность продвижения по службе и выплата надбавки за работу в трудных условиях. Все сотрудники должны пользоваться равной возможностью переезда в Центральные учреждения и из них. Мобильность не должна рассматриваться в качестве меры принуждения; она призвана осуществляться в консультации с ассоциациями сотрудников и применяться постепенно без ущерба для институциональной памяти департаментов. Она не должна использоваться для перевода должностей из одного департамента в другой, а штатное расписание должно оставаться неизменным. Сотрудники должны иметь возможность регулировать свою собственную карьеру. Профессиональная подготовка сотрудников также имеет очень важное значение, поэтому Группа поддерживает утверждение полной суммы средств, испрашиваемой Генеральным секретарем для повышения квалификации персонала. Программы профессиональной подготовки должны удовлетворять потребности Организации, способствовать накоплению знаний и приобретению сотрудниками профессиональных навыков, а также должны сертифицироваться внешним органом. Все сотрудники должны пользоваться равным доступом к возможностям в сфере профессиональной подготовки.

39. Предметом серьезной озабоченности является сохраняющаяся неспособность Организации выйти на контрольные показатели в отношении справедливого гендерного и географического представительства. Многие страны по-прежнему не представлены или представлены недостаточно, и лишь несколько женщин-кандидатов из развивающихся стран получили соответствующие назначения. Такие осуществляемые меры, как специальные кон-

курсные экзамены, использование заранее отобранных кандидатов из развивающихся стран и специальные миссии по набору сотрудников из непредставленных или недостаточно представленных стран, не дали желаемого результата. Следует призвать к ответственности тех руководителей, которые не смогли достичь контрольных показателей, определенных в планах работы в области людских ресурсов.

40. Некоторые старшие руководящие должности, как представляется, стали вотчиной определенных государств-членов. Вакансии, которые образуются в результате ухода на пенсию сотрудников к 2010 году, должны быть использованы для улучшения международного характера Организации. Этот вопрос должен быть рассмотрен Советом по служебной деятельности руководителей. Группа 77 и Китай будут просить о представлении Генеральной Ассамблее ежеквартальных обновленных докладов о достигнутом прогрессе.

41. Группа 77 и Китай надеются на дальнейшее уточнение предложения об утверждении базового показателя в 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников в операциях по поддержанию мира на уровне категории специалистов и полевой службы, в том числе более подробные сведения о конфигурации их профессиональных групп, уровнях должностей и влиянии на географические и гендерные критерии. Что касается унификации условий службы, то Группа отмечает предложение о предоставлении контрактов на основании одного набора правил о персонале, однако считает, что не следует принимать окончательного решения до рассмотрения доклада об унификации льгот на местах, который должен быть подготовлен Рабочей группой по материальным правам набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы Комиссии по международной гражданской службе (КМГС).

42. Нынешняя система подотчетности в Организации раздроблена, трудна для понимания и полностью не внедрена. Он выражает обеспокоенность по поводу невыполнения четких руководящих принципов, касающихся привлечения к ответственности руководителей программ за недостатки. Должны быть приняты конкретные меры по повышению степени подотчетности, прежде чем руководителям программ будут делегированы дополнительные полномочия. Ощущается также необходимость

обеспечения большей транспарентности и справедливости внутренней системы правосудия; он надеется на принятие рекомендаций Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций.

43. Требуется надлежащие рамки для проведения консультаций с сотрудниками по реформе в сфере людских ресурсов. Недоверие между руководством и сотрудниками вызывает сожаление и пагубно для имиджа Организации. Необходимо предпринять все усилия для улучшения взаимоотношений между сотрудниками и руководством. Группа 77 и Китай хотели бы ознакомиться с мнениями всех представителей персонала по предлагаемым реформам и отдают должное сотрудникам, служащим по всему миру, в частности тем из них, которые отдали свою жизнь во имя служения Организации.

44. **Г-жа Линтонен** (Финляндия), выступая от имени Европейского союза; присоединившихся стран Болгарии и Румынии; стран-кандидатов Хорватии, бывшей югославской Республики Македония и Турции; стран — участниц Процесса стабилизации и ассоциации Боснии и Герцеговины и Черногории; и, кроме того, Исландии, Лихтенштейна, Молдовы и Украины, выражает признательность Генеральному секретарю за его усилия по проведению текущей реформы Организации. Были предприняты значительные усилия по адаптации системы управления людскими ресурсами, сосредоточенной в Центральных учреждениях, к нынешней реальности, когда свыше половины сотрудников служат на местах.

45. Предложенное Генеральным секретарем видение будущего выражается в комплексной, ориентированной на места и оперативной Организации. Европейский союз согласен, что Организация нуждается в современном управлении людскими ресурсами и культуре, которая позволила бы всем сотрудникам вносить максимальный вклад. Однако многое еще предстоит сделать. Например, прогресс в деле обеспечения гендерного баланса и географического распределения был недостаточным; многочисленные системы контрактов являются несправедливыми и трудными для регулирования; а условия службы на местах являются менее благоприятными, чем те, которые обеспечиваются фондами и программами.

46. Касаясь предложений Генерального секретаря, она говорит, что набор персонала должен осуществляться более активно и оперативно в целях сокращения наполовину времени приема на работу. Европейский союз надеется на обсуждение вопроса о создании специальной службы набора персонала и других предложений, касающихся приема на службу, с учетом замечаний Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам. Наем должен по-прежнему осуществляться на основе работоспособности, компетентности и добросовестности, что закреплено в Уставе, при этом она вновь подтверждает необходимость большей гендерной и географической сбалансированности, в частности на руководящих уровнях.

47. Европейский союз с удовлетворением отмечает успех программы регулируемых назначений для сотрудников категории С-2 и надеется на продолжение работы в сфере мобильности с целью формирования более разностороннего и многоквалифицированного международного кадрового состава. Эта программа подготовит новых сотрудников к более гибким условиям и на деле представляет собой инвестиции в человеческий потенциал со стороны Организации. Европейский союз также благоприятно рассматривает более широкие инвестиции в повышение квалификации и развитие карьеры; руководители должны поддерживать развитие карьеры, а сотрудники — быть приверженными постоянному профессиональному росту. Система развития карьеры поможет привлечь и удержать сотрудников самой высокой квалификации. Профессиональная подготовка также играет важную роль, поэтому руководители обязаны быть готовы руководить людскими и финансовыми ресурсами. Более совершенное профессиональное обучение в ключевых сферах руководства ресурсами будет способствовать общему пониманию правил, процедур и норм и усовершенствует систему управления рисками. Подлинные изменения в культуре управления требуют соответствующих инвестиций как в отбор, так и подготовку руководителей. Результаты работы старших руководителей должны подвергаться пристальному контролю.

48. Хотя и признается необходимость совершенствования инструментария и процессов, связанных с людскими ресурсами, в частности новой электронной кадровой системы, Европейский союз надеется на рассмотрение возможностей новых тех-

нологов, которые должны быть представлены на нынешней сессии. Она предупреждает, что новая технология является еще одним средством оказания сотрудникам помощи в совершенствовании их навыков.

49. Европейский союз готов обсудить вопрос об упорядочении контрактов в интересах проявления справедливости и последовательности в обращении с сотрудниками и хотел бы получить больше сведений о предусмотренных контрактах и финансовых последствиях применения новой системы. Он хотел бы рассмотреть доклад Рабочей группы КМГС по материальным правам набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, в том числе предложение о применении согласованного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций. Она также надеется на обсуждение предложения Генерального секретаря о реформе полевой службы. Хотя налицо преимущество системы из 2500 должностных карьерных гражданских сотрудников в операциях по поддержанию мира, было бы целесообразно получить более подробные сведения, в частности о приеме на работу и расходах. Она также подчеркивает необходимость обеспечения самых высоких уровней безопасности для персонала в штаб-квартирах и на местах.

50. Значительное число сотрудников, которые выйдут на пенсию в ближайшие годы, в частности на уровне старшего руководства и директоров, позволит реорганизовать кадры в целях удовлетворения будущих потребностей, активизировать деятельность Организации и достичь целевых показателей в сфере гендерной сбалансированности и географического распределения. Европейский союз готов рассмотреть возможность ограниченного досрочного выхода в отставку сотрудников на добровольной основе и хотел бы получить в этой связи больше информации о прошлом опыте.

51. Европейский союз разделяет обеспокоенность персонала по поводу необходимости повышения степени транспарентности в системе управления людскими ресурсами на всех уровнях. Например, руководители должны нести ответственность за свои действия. Европейский союз согласен с ККАБВ, что должно существовать четкое разграничение полномочий и соответствующая подотчетность. Необходимо также прислушиваться к мнениям персонала в вопросах людских ресурсов, в том

числе в отношении предложений Генерального секретаря.

52. **Г-н Талбот** (Гайана), выступая от имени Группы Рио, говорит, что Группа всегда выступала за улучшение условий службы сотрудников, которые являются наиболее ценным капиталом Организации. Более того, поскольку нынешнее мировое положение и сложность новых мандатов требуют наличие квалифицированных и ответственных специалистов, предложения Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами лежат в самой основе усилий по проведению реформы. Меры по совершенствованию системы приема на работу должны способствовать укомплектованию Организации отличным персоналом при одновременном соблюдении разнообразия и нейтралитета международной гражданской службы и учета необходимости справедливого географического представительства. Политика мобильности персонала должна способствовать работе Организации: она должна основываться на четких принципах, в том числе недискриминационном отношении и адекватной компенсации, и обязана признаваться всеми сторонами.

53. Что касается профессиональной подготовки и административного руководства, то должны иметься возможности для профессионального роста персонала на всех уровнях; профессиональная подготовка является неотъемлемой частью развития карьеры. Упрощение системы контрактов и согласование условий службы должны рассматриваться в контексте исследований, проводимых КМГС. Важно также совершенствовать систему информационной технологии в области людских ресурсов, а предложения о единовременном расчете с персоналом должны анализироваться в свете выгод, ожидаемых от такой меры.

54. **Г-н Адомейякпор** (Того) говорит, что уходящий Генеральный секретарь посоветовал своему преемнику полностью использовать беспрецедентные ресурсы, которые он найдет в лице сотрудников Организации. Это хороший совет, потому что позитивные результаты, достигнутые Организацией Объединенных Наций после ее основания, обусловлены квалификацией ее сотрудников, а именно сейчас, как никогда, она нуждается в высококвалифицированном персонале. Нынешние предложения Генерального секретаря помогут создать более динамичную и независимую международную граж-

данскую службу, характеризующуюся повышенным чувством ответственности.

55. Особое внимание в рамках управления людскими ресурсами следует уделять периодическому обновлению людских ресурсов с учетом необходимости передачи институциональной памяти. Политика набора персонала должна учитывать будущий уход на пенсию сотрудников во избежание появления вакантных должностей в ущерб деятельности Организации. Большее внимание должно уделяться приему на работу квалифицированного персонала из развивающихся стран, с тем чтобы они могли играть большую роль в управлении этой деятельностью.

56. **Г-н Капома** (Замбия) говорит, что его делегация приветствует новые предложения о людских ресурсах, особенно те, которые касаются ответственности руководителей за прием на работу по заслугам и развитие карьеры, обеспечение географического представительства, гендерной сбалансированности и соблюдение этических норм, а также создание во всех департаментах групп по координации планов действий. Она признает усилия, предпринимаемые Советом по служебной деятельности руководителей, но отмечает, что общие результаты работы до сих пор не соответствуют целевым показателям в сферах географического представительства и гендерной сбалансированности.

57. Его делегация также отмечает, что, несмотря на меры по повышению эффективности отбора кандидатов при приеме на работу, система остается сложной и ей не хватает транспарентности: она должна быть упрощена и основана на заслугах при должном учете географических соображений. Следует использовать ускоренную процедуру заполнения должностей, которые становятся вакантными в результате отсева персонала. Руководители департаментов, которые не соблюдают географические и гендерные целевые показатели, обязаны обосновывать отбор кандидатов из чрезмерно представленных стран или кандидатов-мужчин вместо столь же хорошо квалифицированных кандидатов-женщин. Поскольку даже эта мера может оказаться недостаточной, Совет по служебной деятельности руководителей должен пристально следить за соответствующими департаментами, при этом целесообразно и далее изучать меры по обеспечению подотчетности и транспарентности.

58. Следует выразить признательность Генеральному секретарю за его усилия по повышению квалификации и развитию карьеры, однако отмечается большой разрыв между потребностями в профессиональной подготовке и имеющимися ресурсами: на долю учебной подготовки приходится лишь 1 процент расходов на персонал. Этот разрыв должен быть устранен отчасти за счет выделения большего объема ресурсов на приоритетные сферы повышения квалификации. Замбия поддерживает предложения о программах учета гендерного фактора на уровне руководства среднего звена и содействию повышению степени осведомленности о гендерной проблематике и межкультурного многообразия среди сотрудников категории общего обслуживания с целью решения проблем, связанных с сексуальным домогательством и дискриминацией.

59. Соображения в пользу системы долгосрочных контрактов для сотрудников, служащих в операциях по поддержанию мира, заслуживают одобрения; его делегация хотела бы получить будущий доклад КМГС по этому вопросу. Персонал развивающихся стран должен иметь доступ к таким контрактам и равным возможностям развития карьеры в ходе операций по поддержанию мира. Несправедливые условия службы находящихся в браке сотрудников, служащих в «несемейных» местах службы, создавали для них огромные трудности; его делегация продолжает надеяться на подготовку рекомендаций рабочей группы по согласованию льгот на местах.

60. **Г-н Аль-Себайей** (Кувейт) говорит, что управление людскими ресурсами является одним из важных компонентов любой реформы в Организации. Его делегация поддерживает реформы, проводимые последние восемь лет, и предложения, которые содержатся в докладе Генерального секретаря. Она отдает должное сотрудникам Организации Объединенных Наций, особенно тем, которые служат в районах повышенной опасности. Новые предложения Генерального секретаря заслуживают поддержки, однако следует помнить, что реформа — это процесс, а не единовременное мероприятие. Цель административных и финансовых реформ заключается не в сокращении расходов, а в укреплении потенциала Организации по выполнению ее миссии. Особое внимание следует уделять справедливому географическому распределению и гендерной сбалансированности при приеме на работу: непредставленные или мало представленные страны

должны иметь возможность участвовать в работе Организации Объединенных Наций. Справедливое географическое представительство повысит степень ее транспарентности и доверия к ней; в частности, должности старшего уровня не должны монополизироваться несколькими государствами в ущерб другим.

61. **Г-н Тхейн** (Мьянма) говорит, что его делегация одобряет видение Генеральным секретарем независимой международной гражданской службы, характеризующейся высоким уровнем работоспособности и подотчетности, и согласна с ним в том, что Организация Объединенных Наций должна осуществлять задачу Организации, укреплять свою организационную культуру и подтверждать свою приверженность основным ценностям и этическим принципам. В таком органе, как Организация Объединенных Наций, этика, справедливость и транспарентность имеют столь же важное значение, что и эффективность, поэтому целесообразно уделять серьезное внимание этим ценностям в ходе реформы, поскольку без них не может быть более сильной Организации во всем мире.

62. **Г-н Уоллес** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что личное представление докладов Генеральным секретарем подчеркивает важность взаимосвязи между управлением людскими ресурсами и деятельностью Организации. Генеральный секретарь, который сам прошел через все ступеньки служебной лестницы, всегда активно выступал за реформу системы управления людскими ресурсами, и Соединенные Штаты также являются ярким сторонником такой реформы: исключительно важно модернизировать и упорядочить систему людских ресурсов Организации и обеспечить ее необходимыми ресурсами.

63. Его делегация отмечает обеспокоенность Консультативного комитета по поводу административно-финансовых последствий предложения о мобильности и его рекомендацию о том, что Генеральный секретарь должен представить более полный анализ влияния его предложений на новую систему контрактов. Кроме того, ожидая в этой связи рекомендации КМГС, Пятый комитет должен прислушаться к мнению органов персонала. Несомненно, все государства-члены разделяют видение Генерального секретаря о новом глобальном Секретариате, характеризующимся конкурентными условиями службы; со своей стороны, Соединенные

Штаты будут предпринимать усилия по проведению реальной реформы в области людских ресурсов наиболее экономичным путем.

64. **Г-н Хуссейн** (Пакистан) говорит, что инициативы, связанные с реформами Генерального секретаря, и Итоговый документ Всемирного саммита 2005 года, а также процесс его осуществления — все они были обусловлены необходимостью предоставления Организации Объединенных Наций возможности решать новые задачи XXI века. Результаты работы Организации зависят от качества ее людских ресурсов и благосостояния ее персонала, особенно сотрудников, работающих в трудных и неблагоприятных условиях. Необходимо выразить Генеральному секретарю признательность за его приверженность делу преобразования Организации Объединенных Наций в организацию, ориентированную на работу на местах. В связи с этим независимая международная гражданская служба, характеризующаяся высоким уровнем работоспособности, добросовестности и подотчетности, имеет важное значение для эффективного обеспечения многосторонности.

65. Механизму управления людскими ресурсами присущи недостатки с точки зрения приема на работу и отбора персонала, стратегического планирования, недостаточной представленности развивающихся стран, стимулов к мобильности, подотчетности и осуществления резолюций Генеральной Ассамблеи, внутренней системы правосудия и информационно-коммуникационной поддержки. Большинство задач, определенных в планах работы в области людских ресурсов, достигнуты не были, поэтому Совету по служебной деятельности должна быть отведена активная роль в привлечении к ответственности в этой связи руководителей программ.

66. Несмотря на необходимость справедливости и интеграции, предложения Генерального секретаря требуют дальнейшего обсуждения. Система управления людскими ресурсами, основанная на справедливости, транспарентности и заслугах, имеет важное значение для приема на работу наиболее квалифицированных кадров, в связи с чем целесообразно создать реестр заранее отобранных кандидатов из непредставленных или мало представленных стран. Его делегация поддерживает сохранение нынешних критериев отбора и с удовлетворением отмечает план Генерального секретаря, направлен-

ный на обеспечение широкого охвата. Однако предложение о сокращении времени на объявление вакантных должностей негативно скажется на приеме кандидатов из развивающихся стран. Предложение о специальном подразделении по набору персонала для полевых миссий требует дальнейшего уточнения, однако такое подразделение может помочь расширить географическое представительство и усилить контроль за выполнением планов действий в области людских ресурсов.

67. Хотя мобильность персонала имеет важное значение для решения возникающих потребностей и приоритетов, она должна носить добровольный характер и учитывать интересы сотрудников, а также конкретные обстоятельства. Обязательная мобильность может привести к непредсказуемым последствиям для руководства и управления Организацией. Подчеркивая, что мобильность должна применяться в отношении всех категорий сотрудников без дискриминации, его делегация просит представить доклады о первом этапе мероприятия, связанного с мобильностью сотрудников категории специалистов и общего обслуживания. Мобильность должна использоваться для привлечения сотрудников из развивающихся стран на работу в ключевые департаменты, в которых они были исторически недостаточно представлены.

68. Справедливое географическое распределение — это не просто обязательство по Уставу Организации Объединенных Наций, оно имеет важное значение для обеспечения справедливого отражения мнений всех регионов и цивилизаций. Сохраняющееся недостаточное представительство развивающихся стран, и особенно мусульманских стран, на уровне заместителей и помощников Генерального секретаря вызывает разочарование. Кроме того, на этих уровнях работает мало женщин. Организации следует достичь паритета между развитыми и развивающимися странами на уровне старших руководящих должностей, производить назначения на основе ротации и обеспечивать, чтобы заместитель Генерального секретаря из развитой страны работал в связке с помощником Генерального секретаря из развивающейся страны. Его делегация хотела бы, чтобы Секретариат представлял ежеквартальные доклады о прогрессе, достигнутом в деле увеличения числа принимаемых на работу кандидатов из развивающихся стран в таких важных сферах, как права человека, политические вопросы, поддержа-

ние мира, конференционное управление и дела Генеральной Ассамблеи.

69. Комитету следует далее обсудить предложение Генерального секретаря о создании 2500 штатных должностей гражданского персонала, работающего в миссиях по поддержанию мира; по логике, значительное число таких сотрудников должно быть из стран, предоставляющих войска. Его делегация выступает за единовременный расчет с персоналом на добровольной основе, поскольку обязательное мероприятие может быть дорогостоящим и противоречить применимым правилам, поэтому он одобряет выводы, сделанные в этой связи Консультативным комитетом. Последний должен также далее обсудить вопрос о согласовании контрактов по разным сериям Правил о персонале. Поскольку такое согласование будет дорогостоящим и повлияет на состав Секретариата, его делегация хотела бы получить дальнейшие разъяснения; эти предложения должны рассматриваться параллельно с соответствующим докладом Комиссии по международной гражданской службе. Нынешняя квалификация и компетенция персонала должны повышаться за счет инвестиций в повышение квалификации сотрудников и их профессиональное обучение.

70. Назначение консультантов и субподрядчиков в Секретариате должно контролироваться Управлением служб внутреннего надзора (УСВН), необходимо соблюдать руководящие принципы в отношении продолжительности работы и сфер компетенции консультантов, при этом следует рассматривать случаи несправедливого найма таких лиц из ограниченного числа государств. Дальнейшее использование нынешнего и вышедшего на пенсию персонала в качестве консультантов вызывает обеспокоенность. Другая проблема заключается в неспособности принятия мер по просьбам Генеральной Ассамблеи в отношении более жестких рамок подотчетности, что повысило бы эффективность, транспарентность и справедливость. Отсутствие надежной внутренней системы правосудия относится к числу особых проблем.

71. **Г-н Хассан** (Судан) говорит, что реформа Организации не может рассматриваться без оптимального использования людских ресурсов, которые образуют ее остоу. Сотрудники должны иметь надлежащие условия работы и иметь возможность реализовать себя. Однако, как указал Генеральный секретарь, представительство государств-членов измени-

лось незначительно, особенно на старших руководящих должностях. Это наносит ущерб развивающимся странам, которые не могут полностью способствовать усилиям в сфере реформы, пока не будут представлены на справедливой основе. Кроме того, хотя гендерная сбалансированность на старших уровнях в целом улучшилась, никакого улучшения в пользу развивающихся стран не произошло. Его делегация надеется, что предлагаемые Генеральным секретарем меры, отражающие просьбы Генеральной Ассамблеи в отношении программ и контрольных показателей, которые связаны с улучшением положения, помогут уменьшить количество непредставленных или мало представленных государств. Сотрудники из развивающихся стран должны назначаться в процентном отношении к численности населения их стран. Его делегация хотела бы, чтобы Секретариат провел исследования по вопросу о штатном расписании Организации с этих точек зрения.

72. **Архиепископ Мильоре** (наблюдатель от Святейшего Престола) говорит, что обязанность сотрудников Организации Объединенных Наций заключается в обеспечении высокого уровня добросовестности. Организация не является ни группой государств, ни совокупностью учреждений, а скорее представляет собой семью наций. Если ее добросовестность и престиж страдают от коррупции, частично обусловленной бесчестным поведением, все ее члены испытывают в результате этого разочарование. Предусмотрев создание на Всемирном саммите 2005 года Бюро по вопросам этики, международное сообщество предприняло обнадеживающий шаг. Его делегация с удовлетворением отмечает, что в своем докладе о деятельности Бюро (A/61/274) Генеральный секретарь указал, что многие сотрудники пользуются его услугами, при этом она надеется получить следующий доклад об этой деятельности на шестьдесят второй сессии.

73. **Г-н Берти Олива** (Куба) говорит, что его делегация хотела бы знать, какие следующие шаги планирует предпринять Секретариат в отношении той дилеммы, о которой говорила помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, и интересуется, будет ли Комитет иметь возможность обсудить два соответствующих документа.

74. **Председатель** указывает, что Бюро Комитета проведет встречу на следующий день с целью обсуждения данного вопроса.

75. **Г-н Конфуру** (Мали) говорит, что сотрудники Организации имеют важное значение для осуществления сложных изменяющихся и взаимозависимых мандатов. Без них будет невозможно осуществить цели Декларации тысячелетия или Всемирного саммита 2005 года. Если их просят достичь наилучших результатов в рамках этих мероприятий, они должны также иметь возможность делать свою карьеру. Совершенствование процесса планирования людских ресурсов, рационализация и компьютеризация управления ими, отбор персонала, мобильность и профессиональная подготовка обогащают. Организация должна и впредь соблюдать высокие нормы этики, работы, подотчетности, управления и уважения многообразия.

76. Предстоит еще достичь справедливого географического распределения, в частности на руководящем уровне. Необходимо в срочном порядке рассмотреть это положение с целью сохранения многонационального характера Организации. Хотя система «Гэлакси» сделала объявления о вакансиях более транспарентными и способствовала получению заявок на работу, она является сложной для пользования и слишком медленной, чтобы принести результаты. Организация должна инвестировать в свой нынешний и будущий человеческий капитал в целях удовлетворения изменяющихся потребностей ее членов.

**Пункт 133 повестки дня: Финансирование Операции Организации Объединенных Наций в Бурунди (продолжение) (A/C.5/61/L.5)**

*Проект резолюции A/C.5/61/L.5: Финансирование Операции Организации Объединенных Наций в Бурунди*

77. **Г-жа Поллард** (Директор, Отдел финансирования операций по поддержанию мира) говорит, что на основе прогнозируемых расходов на Миссию в период с 1 июля 2006 года по 30 июня 2007 года Генеральной Ассамблее предлагают ассигновать на Специальный счет для Операции Организации Объединенных Наций в Бурунди (ОНЮБ) сумму в размере 128 536 700 долл. США, что на 16 085 100 долл. США меньше по сравнению с общей первоначальной суммой, указанной в докладе

Генерального секретаря о бюджете Миссии (A/61/309).

78. *Проект резолюции A/C.5/61/L.5 принимается.*

79. **Г-жа Удо** (Нигерия), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что следует поблагодарить сотрудников ОНЮБ за их усилия и прогресс, благодаря которым Генеральная Ассамблея смогла обсудить вопрос о сокращении и перспективе преобразования Операции в начале 2007 года в комплексную специальную политическую миссию. Группа африканских государств считает, что рассмотрение в Комитете вопроса о финансировании миссии должно определяться кардинальным принципом, согласно которому, поскольку мандат и условия проведения каждой миссии являются уникальными, бюджеты миссий должны отражать эти особые характеристики. Однако Комитет столкнулся с проблемой отсутствия достаточного времени для рассмотрения бюджета ОНЮБ; целесообразно принять меры во избежание повторения таких трудностей. Группа также хотела бы подчеркнуть, что сокращение миссии должно быть постепенным, при этом следует учитывать необходимость сохранения достигнутых результатов. Целесообразно принимать во внимание передовую практику сокращения других миссий, таких, как Миссия Организации Объединенных Наций в Сьерра-Леоне (МООНСЛ). Наконец, Группа надеется получить более подробные сведения о миссии в последующих докладах о результатах ее проведения.

80. **Г-жа Лок** (Южная Африка) говорит, что решения Генеральной Ассамблеи об ОНЮБ должны быть направлены на обеспечение эффективного завершения, по возможности, ее мандата, выделение достаточного объема ресурсов и сотрудников для ее сокращения, на преобразование из миротворческой в специальную политическую миссию и административной ликвидации. Ее делегация, следовательно, обеспокоена рекомендацией Консультативного комитета, поясненной на 5-м заседании Комитета (см. A/C.5/61/SR.5), о поэтапном сокращении потребностей в ресурсах на основе исполнения бюджетов в 2005/06 году, поскольку такое сокращение будет иметь серьезные последствия для запланированного свертывания войск и эффективности Миссии. Она также озабочена толкованием Консультативным комитетом показателей исполнения бюджета за тот же период, которые должны считаться не более, чем предварительными до представления

окончательной информации в мае 2007 года. Лишь тогда Комитет сможет отчитаться за различия между фактическими затратами и расходами, запланированными в бюджете. Следует учитывать непредсказуемый и уникальный характер каждой операции по поддержанию мира, поскольку различия в объеме расходов зачастую являются результатом разных задач и условий, в которых осуществляются миссии.

*Заседание закрывается в 13 ч. 00 м.*