

ВЫСТУПЛЕНИЕ

**представителя Российской Федерации А.В.Коваленко
в Пятом комитете 59-й сессии
ГА ООН по пункту 114 повестки дня «Управление людскими ресурсами»**

28 октября 2004 года

Уважаемый господин Председатель,

Мы благодарим зам.Генсекретаря г-жу К.Бертини, зам.Генсекретаря г-на Д.Наира и председателя ККАБВ г-на В.Кузнецова за предоставление докладов по рассматриваемому пункту повестки дня.

Российская делегация придает большое значение вопросам обеспечения эффективного, гибкого, нацеленного на обеспечение максимальной отдачи от сотрудников Секретариата Организации и учитывающего наилучшую практику в этой сфере, управления людскими ресурсами.

Начатая в ООН реформа управления людскими ресурсами должна обеспечить достижение указанных целей, способствовать повышению эффективности работы Секретариата, максимально рациональному использованию ресурсов Организации. И здесь важно обеспечить четкое взаимодействие и разделение ролей между Секретариатом и государствами-членами, понимание центральной роли государств-членов в лице ГА ООН в

определении принципиальных моментов в кадровой политике Организации и условий службы персонала ООН.

К сожалению, в последнее время мы все чаще наблюдаем тенденцию превышения Секретариатом своих полномочий и принятия решений, входящих в прерогативу государств-членов, касается ли это вопросов толкования утвержденных ГА ООН базовых документов Организации, как то Правила и Положения о персонале, различных видов контрактов (300 или 100 серии) или учреждения Службы старших должностных лиц (Senior Management Service). Вопрос Службы мы более подробно затронем при рассмотрении пункта 116 повестки дня «Общая система ООН», здесь же лишь подтвердим нашу позицию относительно того, что вопрос об учреждении службы в рамках общей системы входит исключительно в компетенцию государств-членов. Тем более что ГА ООН уже рассматривала этот конкретный вопрос на 57-й сессии в 2002 г. и постановила вернуться к его обсуждению в последующем.

Разрешите коротко остановиться на некоторых отдельных рассматриваемых вопросах.

Мы принимаем к сведению предложение о введении новой контрактной системы, направленное на ее совершенствование и упрощение. Вместе с тем мы отмечаем, что идея перехода Организации в основном на непрерывные (continious) контракты, которые по сути дела являются квази-постоянными контрактами, идет вразрез с тенденциями в национальных гражданских службах, где происходят в основном обратные процессы, а именно: отказ от постоянных контрактов и переход на срочные, не говоря уже о частном секторе, с которым Секретариат хочет конкурировать по уровню вознаграждения.

Мы исходим из того, что современная контрактная система должна обеспечивать максимальную гибкость в плане управления людскими ресурсами. В какой степени непрерывные контракты в том виде, в котором они

предложены, обеспечивают достижение этой цели и каковы их преимущества перед срочными контрактами? У нас имеются определенные сомнения в этом плане.

У нас также имеются сомнения в рациональности предложения о сохранении за частью сотрудников, находящихся на испытательном сроке (probation) и на срочных контрактах, права претендовать на получение постоянных контрактов.

Что касается проблемы использования контрактов 100 и 300 серии для нужд полевых миссий, то мы разочарованы тем, что Секретариат не представил никаких серьезных творческих альтернативных предложений по контрактным условиям для ОПМ, как мы его просили на весенней сессии, и продолжает настаивать на использовании контрактов 100 серии. У нас есть сомнения в отношении целесообразности и адекватности такого подхода и мы полагаем, что Комитет должен самым серьезным образом рассмотреть рекомендацию ККАБВ о разработке отдельных контрактных условий (arrangements) для нужд ОПМ.

Мы также согласны с позицией ККАБВ, заключающейся в том, что решение по принципиальным аспектам политики мобильности персонала должно приниматься ГА ООН. Российская делегация вряд ли может согласиться с введением обязательной мобильности всех и вся. Помимо того, что это будет иметь непредсказуемые финансовые последствия, это может весьма негативно сказаться на эффективности работы Секретариата. Это же касается и распространения мобильности на сотрудников категории «общего обслуживания», которые в случае перемещения в другие места службы будут автоматически превращаться в международный персонал, что противоречит самой концепции этой категории сотрудников и характерным для нее условиям вознаграждения и службы. В то же время, на наш взгляд, необходимо более

активно стимулировать мобильность старшего должностного состава, в частности уровня Д.1-Д.2, что позволит достаточно эффективно обеспечить сохранение и распространение институциональной памяти, опыта и знаний. Вся проблематика мобильности нуждается в самом пристальном рассмотрении Генассамблеей. Кстати нам весьма импонирует целый ряд других рекомендаций доклада ККАБВ, в т.ч. касающихся структуры должностей в Секретариате и его омоложения. Мы готовы к их конструктивному обсуждению.

В отношении проблемы географической представленности хотели бы предложить государствам-членам подумать над тем, чтобы расширить базу постов, подлежащих географическому распределению за счет включения в нее постов в операциях по поддержанию мира, а также всех внебюджетных постов, как это делается в ряде международных организаций. Мы бы просили Секретариат представить нам соответствующие, с учетом такого расширения базы постов, данные по квотам и реальной географической представленности стран.

В отношении доклада Управления служб внутреннего надзора (УСВН) «О наличии на местных рынках труда работников профессий, наем на работу по которым на должности категории общего обслуживания производится на международной основе» (А/59/388), хотим заявить о нашем принципиальном несогласии с заключениями УСВН применительно к персоналу языковых машинописных бюро. Нам также непонятно, почему этим докладом не охвачена другая многочисленная группа технического персонала, имеющая международный статус. Считаем, что любые «инициативные стратегии набора персонала и рекламные кампании» в странах, где конкретный язык не является государственным и где, соответственно, отсутствуют специализированные учебные заведения для подготовки квалифицированных специалистов, являются нерациональной тратой времени и ограниченных ресурсов Организации.

Внесение предлагаемых УСВН изменений в существующий порядок комплектования штата машинописных бюро в штаб-квартире в Нью-Йорке и отделениях ООН неминуемо приведет к снижению качества работы языковых служб, которое и без того далеко от совершенства. Как мы неоднократно заявляли, никакие меры экономии, ведущие к подрыву основополагающих принципов существования Организации, одним из которых является многоязычие, неприемлемы. Кроме того, наша делегация отмечает существование в Секретариате недопустимой практики псевдо-местного набора, когда в целях экономии сотрудники, проживающие за границей за тысячи километров от конкретного места службы принимаются на работу на местных условиях, и просит УСВН обратить особое внимание на эту практику, поскольку она значительно искажает реальную картину наличия квалифицированных специалистов указанного профиля на местном рынке труда.

Наша делегация рассчитывает более подробно обсудить эти и другие аспекты УЛР в ходе неофициальных консультаций.

Благодарю за внимание.