



**ПОСТОЯННОЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПРИ ОБСЕ**  
**PERMANENT MISSION OF THE  
RUSSIAN FEDERATION TO THE OSCE**

**Выступление**  
**Постоянного представителя Российской Федерации**  
**А.В.КЕЛИНА**  
**на заседании Постоянного совета ОБСЕ**  
**17 июля 2014 года**

*По докладу Генерального секретаря о реализации  
политики в области найма на службу в ОБСЕ в 2013 году*

Уважаемый г-н Председатель,

Благодарим г-на Генерального секретаря за содержательный доклад, раскрывающий многоплановую работу Департамента людских ресурсов на данном направлении. Эта работа трудная и ответственная, непосредственно влияет на эффективность Организации. Жаль, что из-за плотного графика не удалось провести его подробное обсуждение в профильном комитете.

Остановлюсь лишь на нескольких моментах.

С некоторым удивлением узнали, что при назначениях в Секретариат «нормой» считается, когда 62% всех принятых на работу составляют «внутренние» кандидаты, т.е. уже работающие в ОБСЕ. В документах ОБСЕ ничего не сказано о таком «нормативе».

Исходим из того, что практика найма на службу в ОБСЕ должна основываться на Правилах о персонале, призывающих среди прочего учитывать географическое многообразие нашей Организации. Принцип справедливой географической сбалансированности в докладе упоминается, но как-то вскользь. По нашему мнению, еще немало предстоит сделать, чтобы этот принцип превратился в реальность. На наш взгляд, в Организации наблюдается перепредставленность сотрудников из стран Европейского Союза.

Проявляется непомерно много заботы об улучшении гендерного баланса. Говорится даже о некоей «недопредставленности» (under-representation) женщин на среднем и высшем уровнях управления. Мы не знаем о существовании квоты на этот счет. По-прежнему выступаем против искусственных нормативов в этой сфере, тем более в ущерб принципу географической сбалансированности и профессиональным качествам кандидатов.

Озабочены сворачиванием практики заблаговременного информирования делегаций об открывающихся вакансиях, особенно в верхнем эшелоне управления. Напомним, что их планировалось рассылать раз в полгода. В текущем году, несмотря на наши неоднократные обращения, такая информация была предоставлена лишь 8

июля (т. е. с перспективой планирования только до конца года). Это серьезно затрудняет возможности подбора квалифицированных кандидатов и плохо согласуется с заявлениями о необходимости совместно добиваться повышения эффективности системы секондмента.

Обратили внимание, что в 2013 г. 220 постов в ОБСЕ финансировались из внебюджетных источников. Хотелось бы иметь больше информации об этой категории сотрудников, в т.ч. о динамике их численности и функциональных обязанностях.

Вызывает озабоченность рост числа специальных соглашений (SSA), позволяющих подключать к работе консультантов и разного рода экспертов. В 2013 г. таких соглашений заключено 4100 (почти на 1 тыс. больше, чем в 2012 г.). Наиболее заметен их скачок в БДИПЧ (с 833 до 1078), ВКНМ (с 50 до 100) и миссии в Таджикистане (с 288 до 469).

Напомним, что штатное расписание ОБСЕ на 2013 г. было утверждено в количестве 2570 человек. Не хотели бы видеть за расширением практики аутсорсинга попытку обойти установленные государствами-участниками бюджетные рамки. В этой связи будет интересно ознакомиться с готовящейся новой редакцией внутренней инструкции по таким соглашениям.

Что касается планов работы Департамента людских ресурсов, то нам хотелось бы больше узнать о «руководстве по компетенции» (Competency framework), которое должно стать новой основой всех кадровых процессов в ОБСЕ. Интерес вызывает и программа «повышения разнообразия» (enhancing diversity), предполагающая содействие государствам в «подтягивании» их кандидатов до нужного уровня компетентности.

Благодарю за внимание.