

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ПЕРВАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
34-е заседание,
состоявшееся в пятницу,
29 ноября 1996 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 34-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АЛОМ (Бангладеш)
(заместитель Председателя)

позднее: г-н СЕНГВЕ (Зимбабве)
(Председатель)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 141 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖБ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (продолжение)

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-794, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого Комитета.

Distr. GENERAL
A/C.5/51/SR.34
1 October 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

В отсутствие г-на Сенгве (Зимбабве) г-н Алом (Бангладеш),
заместитель Председателя, занимает место Председателя.

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/51/656)

1. Г-н БУАЙАД-АГА (Объединенная инспекционная группа), внося на рассмотрение доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) о расстановке кадров и продвижении по службе (A/51/656), говорит, что, как известно всем сотрудникам, развитие карьеры предполагает повышение ответственности, служебного положения и размеров вознаграждения. К сожалению, в этой области сложились тенденции, которые, как представляется, подрывают саму идею служебной карьеры, вследствие чего многие сотрудники не имеют перспектив повышения по службе. Быстрое повышение по службе не всегда обусловлено компетентностью и работоспособностью: в последнее время наблюдалось резкое сокращение числа случаев повышения по службе сотрудников-мужчин, которые сталкивались с сильной конкуренцией со стороны сотрудников-женщин, которая была усугублена принятием комплекса преференциальных мер. Сознание едва ли не полного отсутствия гарантий объективности порождает глубокое разочарование и ощущение бесперспективности в масштабах всей системы.

2. Доклад был подготовлен исходя из трех взаимосвязанных посылок. Во-первых, современная, справедливая и транспарентная кадровая политика, важным элементом которой являются расстановка кадров и продвижение по службе, и ее строгое проведение в жизнь – это те определяющие факторы, от которых будет зависеть эффективное функционирование Организации в будущем. Генеральная Ассамблея в резолюции 47/226 настоятельно призвала Генерального секретаря совершенствовать все аспекты кадровой политики, однако это требование так и не было выполнено. Во-вторых, осуществление такой политики значительно улучшило бы морально-психологический настрой персонала, который, как всем известно, сейчас является весьма неудовлетворительным. И в-третьих, справедливая и транспарентная кадровая политика и ее неукоснительное проведение в жизнь являются наилучшей гарантией пресечения попыток управления кадровой политикой в Секретариате на микроуровне в нарушение прерогатив Генерального секретаря по статье 97 Устава.

3. В связи с нынешней системой возникают следующие вопросы: степень учета служебных заслуг при решении вопросов, касающихся расстановки кадров и продвижения по службе; возможность совершенствования процесса повышения по службе, с тем чтобы он обеспечивал учет результатов служебной деятельности; степень транспарентности процесса принятия решений в этой области; конкретные изменения в политике и процедурах, которые было бы целесообразно осуществить; возможность повышения эффективности функционирования органов по назначениям и повышению в должности; и возможность ужесточения спроса с руководителей программ за принимаемые решения в отношении расстановки кадров и повышения по службе.

4. Нынешняя система страдает большинством изъянов и недостатков прежних систем ежегодного обзора кандидатов на повышение и заполнение вакантных должностей по всем классам должностей. Эти изъяны и недостатки дополнительно усугубляются постоянным нарушением политики в области набора персонала. Практика так называемого преобразования временных должностей в штатные мешала набору кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены: в настоящее время ожидают вакансий более 100 таких кандидатов. Что касается набора на должности категории специалистов, то в этой связи необходимо строго соблюдать требования к образовательному уровню кандидатов.

/...

5. Потенциал Управления людских ресурсов (УЛР) в области планирования в последнее время был укреплен, и заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления сообщил о введении новой процедуры набора, которая позволяет обеспечить внутренний набор за 10 недель и внешний набор за 13 недель. В настоящее время больше нет оснований предоставлять краткосрочные контракты на сроки, превышающие три месяца, за исключением назначений в целях замены персонала, находящегося в миссиях.

6. Нынешняя политика предусматривает, что все вакантные должности остаются незанятыми, пока на эти должности не будут назначены на постоянной основе кандидаты за счет внутреннего перевода, перевода из другого подразделения или повышения в должности. Временное назначение сотрудника, работающего в соответствующем департаменте, на более высокую вакантную должность при выполнении регулярной процедуры заполнения должностей допускается только в исключительных случаях, и такие исключительные назначения должны ограничиваться сроком в три месяца. На практике, однако, таких "исключительных" случаев бывает довольно много, причем большинство нарушений отмечается в Департаменте по вопросам администрации и управления, который должен обеспечивать соблюдение кадровой политики и соответствующих процедур, и в Департаменте по политическим вопросам. Согласно недавно предоставленной УЛР информации, фактически таких случаев даже больше, чем это отмечается в докладе ОИГ. Несмотря на то, что Генеральный секретарь имеет право осуществлять в этом отношении свои дискреционные полномочия, он обязан соблюдать Положения о персонале и Правила о персонале. Совет по назначениям и повышению в должности отметил, что рекомендованные кандидаты иногда работают по краткосрочным контрактам свыше одного года, что порождает сомнения в объективности и справедливости кадровой политики.

7. Практика временного назначения персонала на более высокие вакантные должности препятствует развитию карьеры других достойных сотрудников, в частности в связи с тем, что такие вакансии часто не объявляются в нарушение политики Организации Объединенных Наций. Эту практику необходимо немедленно прекратить. ОИГ рекомендует считать, что по истечении максимального трехмесячного срока сотрудник, временно занимающий должность, лишается права на заполнение этой вакансии. Соответствующие положения приводятся в рекомендации I.

8. Генеральная Ассамблея обращала внимание на необходимость улучшения положения женщин в Секретариате, но в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций. Положения статей 8 и 101.3 Устава ясны. Согласно статье 8, Организация Объединенных Наций не устанавливает никаких ограничений в отношении права мужчин и женщин участвовать в любом качестве и на равных условиях в ее работе, а главный критерий, сформулированный в статье 101.3, известен всем. Объединенная инспекционная группа предложила в этой связи ряд мер, в соответствии с которыми предпочтение должно отдаваться женщинам исходя из принципа "при равенстве прочих условий".

9. Генеральный секретарь, однако, стремясь обеспечить достижение цели гендерного равенства к 2000 году, принял ряд дискриминационных мер, которые автоматически дают предпочтение женщинам по признаку пола. В частности, в директивных указаниях, содержащихся в административной инструкции ST/AI/412, говорится о выявлении женщин-кандидатов, отвечающих минимальным требованиям, предъявляемым к заполнению любой вакантной должности, и привносятся такие понятия, как "подходящая женщина-кандидат". Эта административная инструкция противоречит Положениям о персонале и Правилам о персонале и оставляет слишком много лазеек и возможностей для злоупотреблений. В результате принятия этой инструкции в Объединенную апелляционную коллегия и Административный трибунал Организации Объединенных Наций поступило несколько жалоб.

10. ОИГ разделяет мнение Административного трибунала относительно того, что формулировка статьи 101.3 Устава однозначным образом устанавливает норму, в соответствии с которой менее квалифицированным лицам предпочтение на основании признака пола отдаваться не может и что основополагающий принцип, закрепленный в этой статье, не может подрываться желанием преодолеть прежние проблемы. В этой связи следует напомнить о том, что представитель Австралии, выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, недавно подчеркнул необходимость дальнейшего укрепления принципа повышения по службе исходя из служебных заслуг. Действительно, приводимые в этой связи доводы насчет того, что специальные меры были приняты для исправления прежних ошибок, неубедительны по крайней мере по той причине, что если в прошлом и принимались какие-либо дискриминационные решения, то они были в худшем случае нарушениями существовавшей тогда справедливой гендерной политики. Сейчас же, с введением иных, основанных на признаке пола, критериев набора, назначения и повышения в должности, дискриминация стала узаконенной. Введение специальных мер, автоматически дающих преимущества женщинам, неоправданно. О том, что такие меры не только излишни, но и унижительны для женщин, говорили и сами женщины как в Совете персонала, так и в Пятом комитете.

11. Организации необходима комплексная система развития карьеры, неотъемлемой частью которой является повышение по службе. Несмотря на то, что на протяжении 20 лет генеральные секретари, сменявшие друг друга на этом посту, неоднократно выражали приверженность этой идее, такой системы так и не было создано. Более того, в настоящее время сама концепция развития карьеры чуть ли не полностью снята с повестки дня; она не упоминается ни в предлагаемом среднесрочном плане, ни в докладе Генерального секретаря об осуществлении стратегии в области управления людскими ресурсами Организации (A/C.5/51/1). Представитель Коста-Рики, выступая от Группы 77 и Китая, выразил озабоченность по поводу того, что в этом докладе не содержится упоминания о развитии карьеры и не представлена система развития карьеры персонала, несмотря на неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи. Пропаганда новой системы служебной аттестации зато создает впечатление, что этот новый инструмент оценки служебной деятельности персонала устраняет необходимость создания системы развития карьеры.

12. Представитель Японии подчеркнул целесообразность разработки долгосрочного плана развития карьеры. ОИГ поддержала эту точку зрения (A/51/656, пункт 74), заключив, что Секретариату надлежит разработать систему, которая обеспечивала бы возможности для повышения в должности всем сотрудникам посредством обеспечения взаимосвязи между профессиональным составом Организации и ее будущими кадровыми потребностями. УЛР располагает необходимыми возможностями, опытом и информационной технологией для создания такой системы. Секретариату следует наметить пути развития карьеры всего персонала, а не только узкого круга избранных сотрудников. Развитие карьеры – это та область административной политики, в которой Организация Объединенных Наций потерпела одну из самых серьезных неудач за всю историю своего существования. Утверждение помощника Генерального секретаря по людским ресурсам относительно того, что Секретариат испытывает такое же разочарование по поводу отсутствия прогресса на протяжении более чем 50 лет, представляется по крайней мере удивительным: в этой связи напрашивается очевидный вопрос, кто несет за это ответственность, если не само УЛР. Соответственно, в рекомендации II ОИГ просила Генерального секретаря объяснить, почему система развития карьеры до сих пор не создана и не включена в предлагаемый среднесрочный план, и представить информацию о предложениях в отношении создания новой системы с указанием целей и сроков их достижения.

13. Несмотря на просьбы Генеральной Ассамблеи создать механизм, который обеспечивал бы отчетность руководителей программ за управление предоставляемыми им ресурсами, остается неясным, функционировал ли такой механизм в том, что касается людских ресурсов. Пора установить финансовую ответственность руководителей программ за принимаемые ими решения,

которая должна предусматривать возмещение персоналу возникающего в результате конфликтов ущерба. Правила о персонале уже предоставляют Генеральному секретарю необходимые для этого полномочия. В рекомендации III ОИГ предложила применять правило 112.3 Правил о персонале в тех случаях, когда было установлено, что обжалуемое решение в области расстановки кадров и продвижения по службе было принято в результате несоответствующего побуждения, сознательного нарушения или несоблюдения по неосторожности принятой политики.

14. Что касается децентрализации и делегирования полномочий, то некоторые делегации отметили, что до проведения мероприятий по децентрализации и делегированию полномочий необходимо создать систему подотчетности и ответственности. В одном из докладов, представленных ранее, ОИГ выразила мнение, что было бы преждевременно и даже ошибочно делегировать основные функции до разработки политики в области управления людскими ресурсами, проведения обзора всех процедур решения кадровых вопросов и принятия мер в целях совершенствования таких процедур, надлежащего разграничения функций в области управления людскими ресурсами между УЛР и другими управлениями и департаментами и создания соответствующих механизмов отчетности и ответственности. Ни одна из этих мер не была осуществлена, несмотря на то, что соответствующие решения в марте 1995 года были утверждены Генеральной Ассамблеей и, таким образом, носят обязательный характер. ОИГ также в одном из своих ранее подготовленных докладов призвала создать комплексную систему отчетности по кадровым вопросам на основе двухгодичного цикла в целях обеспечения подотчетности администрации.

15. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) с удовлетворением отмечает, что в докладе ОИГ (А/51/656) признаются усилия, которые Генеральный секретарь предпринял для того, чтобы учесть критические замечания и предложить пути достижения дальнейшего прогресса за счет введения в 1993 году ныне действующей системы расстановки кадров и продвижения по службе. Несмотря на то, что эта система не является совершенной, она, тем не менее, содержит такие конструктивные элементы, как открытая конкуренция за право занять вакантную должность, критерии оценки, основанные на результатах служебной деятельности, и признание важного значения мобильности и профессиональной подготовки при рассмотрении кандидатов на повышение по службе.

16. УЛР работает над рационализацией системы расстановки кадров и продвижения по службе, стремясь учитывать моменты, вызывающие законную озабоченность, чтобы дать персоналу возможности для раскрытия своего потенциала и развития карьеры. В своей стратегии управления людскими ресурсами Организации 1994 года Генеральный секретарь наметил проведение дополнительного трехгодичного обзора кандидатов на выдвижение из числа сотрудников, не имевших возможностей для продвижения по службе на протяжении длительного времени. Негативные оценки, содержащиеся в обследовании, которое упоминается в пункте 64 доклада ОИГ, отражают лишь чисто субъективные мнения. Тот факт, что компетентные, мобильные и работоспособные сотрудники известны своим руководителям и правительствам, не умаляет качества их работы и не означает, что их не следует учитывать при решении вопросов, связанных с продвижением по службе. Вместе с тем в этой связи, к сожалению, имеет место нажим со стороны некоторых постоянных представительств, готовность которых вмешиваться в кадровые вопросы, проявляя мелочную опеку, подрывает Устав. Вот этому вопросу Комитету следует уделить внимание.

17. Его Управление надеется, что стратегия Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами будет успешно осуществлена, несмотря на ее, возможно, чрезмерно амбициозный характер, и что эта стратегия позволит Организации решить те задачи, которые перед ней встанут в XXI веке. Вместе с тем беспрецедентный финансовый кризис имеет серьезные последствия с точки зрения полного осуществления некоторых компонентов стратегии, хотя его и

не следует постоянно использовать в качестве оправдания для всех недостатков в работе Секретариата. В результате недавних кадровых сокращений непосредственно в УЛР Управлению становится все труднее обеспечивать осуществление этой стратегии, одновременно выполняя свои повседневные функции. Несмотря на это, в области управления качеством служебной деятельности были достигнуты некоторые успехи, которые включают введение новой системы служебной аттестации, осуществление Программы обучения методам управления людскими ресурсами, внедрение практики планирования мероприятий в области управления людскими ресурсами и создание информационных баз данных. Была также начата разработка политики развития карьеры и экспериментальных схем делегирования полномочий. Тот факт, что в предлагаемом среднесрочном плане были сняты ссылки на развитие карьеры, возможно, объясняется издержками редактирования. Оратор выражает надежду, что Пятый комитет восстановит такие ссылки непосредственно в среднесрочном плане. Предпринятые в целях повышения эффективности и рационализации процессов меры несколько ослабили последствия ограничения бюджетных ассигнований и сокращения штатной численности подразделений, однако требования о введении моратория на заполнение вакантных должностей до конца двухгодичного периода, а также ожидаемые дальнейшие сокращения не способствуют ускорению осуществления этой стратегии.

18. УЛР признает, что в некоторых областях необходимы дополнительные усилия, и, в частности, отмечает рекомендацию Объединенной инспекционной группы относительно запрещения практики предоставления временных контрактов на уровнях С-2 и С-3 на сроки более трех месяцев. Предпринимаемые усилия в целях повышения потенциала Секретариата в отношении прогнозирования вакансий и рационализации процедур набора проводятся в целях устранения необходимости в таком временном наборе персонала, что позволит своевременно осуществлять набор из числа кандидатов, фигурирующих в списке лиц, успешно сдавших соответствующие национальные конкурсные экзамены. Основной предпосылкой для внесения таких изменений является постепенное преодоление местничества и применение руководителями департаментов более глобального или корпоративного подхода. Необходимо, чтобы УЛР могло рассчитывать на поддержку и сотрудничество или по меньшей мере на соблюдение предъявляемых требований.

19. Что касается замены персонала, находящегося в миссиях, то здесь необходим компромисс между задачей удовлетворения временных потребностей и задачей недопущения набора непроверенных кандидатов на основе краткосрочных контрактов без должного учета принципа справедливого географического распределения. Такие лица впоследствии делают карьеру, переходя с одной временной должности на другую до тех пор, пока они не приобретают столь богатый опыт, что их увольнение нанесло бы ущерб Организации и стало бы свидетельством неудачи в области управления людскими ресурсами. Несмотря на то, что отказ от такого набора в пользу набора с помощью национальных конкурсных экзаменов лишил бы Секретариат некоторого числа талантливых специалистов, задача состоит в выявлении таких талантливых специалистов и их найме посредством использования надлежащих каналов, санкционированных Генеральной Ассамблеей. В этой связи Генеральный секретарь высказал мнение о том, что, вероятно, следует изучить вопрос о целесообразности разработки таких процедур замены персонала, находящегося в миссиях, которые стимулировали бы развитие людских ресурсов за счет использования процедуры временного набора внутренних кандидатов на иные или более высокие должности.

20. Секретариат также приветствовал тот факт, что ОИГ сделала упор на необходимости поощрения мобильности персонала и его готовности выполнять новые или иные функции, желательно в других подразделениях или местах службы. УЛР стремится обеспечить, чтобы после окончания срока службы на местах сотрудники могли вернуться на свое первоначальное место службы и выполнять функции, которые бы учитывали и вознаграждали их нелегкий и ценный опыт службы на местах. Следует отметить, что сотрудничество между департаментами является важнейшей предпосылкой осуществления и этой схемы.

21. Замечания ОИГ по вопросу о развитии карьеры не учитывают того, что система развития карьеры создается в рамках стратегии управления людскими ресурсами 1994 года. Приняв резолюцию 49/222 А, в которой УЛР были выделены финансовые ресурсы на эти цели, Генеральная Ассамблея фактически положила начало осуществлению ряда мер, направленных на поощрение развития практики планирования карьеры. Эти меры включают выделение функции планирования деятельности, связанной с управлением людскими ресурсами, что должно позволить Секретариату прогнозировать кадровые потребности и разрабатывать необходимые для их удовлетворения мероприятия в области профессиональной подготовки; создание системы управления качественными показателями служебной деятельности с помощью системы служебной аттестации; введение системы обучения методам управления людскими ресурсами для того, чтобы руководители и старшие сотрудники лучше понимали свою ответственность за вверенный им персонал; и разработку пробного варианта программы регулирования назначений сотрудников класса С-2 и С-3, набираемых по результатам национальных конкурсных экзаменов. Во всех этих областях исключительно важную роль также играет сотрудничество между департаментами.

22. Хотя УЛР, наряду с Объединенной инспекционной группой и рядом делегаций, испытывает сожаление по поводу того, что Секретариату не удалось добиться быстрее больших результатов, он продвигается вперед настолько быстро, насколько это позволяет нынешний дефицит ресурсов. Государства-члены, однако, должны понимать, что с учетом имеющихся ресурсов, а также других задач глобального Секретариата трудно рассчитывать на то, что для каждого отдельного сотрудника будет разработана всеобъемлющая программа развития карьеры. Любая система не может не учитывать ограниченные возможности для развития карьеры в любой организации, иными словами, она не может не учитывать пирамидальную организационную структуру, которая не позволяет всем сотрудникам в полной мере реализовывать свои амбиции. Несмотря на это, УЛР намерено приложить максимум усилий к тому, чтобы создать такую систему, которая способствовала бы полному раскрытию возможностей сотрудников в плане развития служебной карьеры. Принимая во внимание ограниченность возможностей для повышения по службе, необходимо безотлагательно изыскать новые возможности для перевода сотрудников в другие подразделения, что позволит им ощутить свою способность вносить свой вклад в общее дело.

23. Что касается замечаний ОИГ относительно комплекса мер, осуществленных Генеральным секретарем в целях улучшения положения женщин в Секретариате, он хочет заверить Комитет в том, что никто никогда не отдавал дискриминационных распоряжений относительно того, что менее квалифицированным кандидатам-женщинам следует отдавать предпочтение перед более квалифицированными кандидатами-мужчинами. В практике Административного трибунала Организации Объединенных Наций принято толкование, согласно которому комплекс мер, изложенных в административной инструкции ST/AI/412, предусматривает, что женщине-кандидату, внутреннему или внешнему, следует отдавать предпочтение только в том случае, если ее квалификация отвечает всем требованиям, предъявляемым к кандидатам на заполнение данной вакантной должности и если ее квалификация в целом не ниже или выше квалификации конкурентов-мужчин (пункт 15). В замечаниях Генерального секретаря по докладу ОИГ будут всесторонне рассмотрены все вопросы, поднятые инспекторами, и приведена информация, свидетельствующая о том, что его политика в области улучшения положения женщин в Секретариате полностью отвечает соответствующим положениям Устава в том толковании, которое им дает Административный трибунал. В самом деле, доля мужчин среди сотрудников, получивших повышение в 1995 году, составляла 56 процентов, причем 52 процента от общего числа сотрудников, получивших повышение в 1996 году, составляют также мужчины. Таким образом, ни о какой политике или реальности "обратной дискриминации" в пользу женщин в Секретариате Организации Объединенных Наций говорить не приходится.

24. УЛР вполне отдает себе отчет в том, что некоторые делегации могут испытывать разочарование или даже негодование по поводу целого ряда мнимых недостатков, перечисленных в

докладе ОИГ. Вместе с тем Пятый комитет обычно видит лишь недостатки различных механизмов заполнения вакансий и игнорирует повседневные трудности, с которыми сталкиваются руководители департаментов при выполнении своих функций. Секретариат был вполне сознательно лишен той гибкости в решении кадровых вопросов, которую имеет частный сектор; соответственно, Организация должна мириться с гибко реагирующей на запросы государств-членов, но обременительной системой и максимально эффективно использовать ее, соблюдая принципы географического распределения, гендерного равенства и самого широкого использования официальных языков, а также учитывая мнения и требования персонала. Критиковать эту систему легко, значительно труднее совместными усилиями заставить эту сложную систему работать.

25. Г-н КЕЛЛИ (Ирландия), выступая от имени Европейского союза и Болгарии, Венгрии, Кипра, Латвии, Норвегии, Польши, Румынии и Чешской Республики, говорит, что он хотел бы высказать несколько замечаний в отношении предложений Генерального секретаря, касающихся реформы внутренней системы отправления правосудия в Секретариате Организации Объединенных Наций (A/C.5/49/13, A/C.5/49/60 и Add.1-2 и Add.2/Corr.1, A/C.5/50/2 и Add.1), – вопроса, который Генеральная Ассамблея начала рассматривать некоторое время назад. В резолюции 47/226 Генеральная Ассамблея сама подчеркнула важность справедливой, транспарентной, простой, беспристрастной и эффективной внутренней системы отправления правосудия в Секретариате, и именно в этом контексте Генерального секретаря просили провести всеобъемлющий обзор внутренней системы отправления правосудия и представить предложения в отношении реформы.

26. При рассмотрении предложения Генерального секретаря Европейский союз считал целесообразным проводить различие между предложениями, касающимися расширения практики примирения и разрешения споров до того, как они перерастут в формальную тяжбу, и планами назначения членами существующих апелляционных коллегий и дисциплинарных советов специалистов-профессионалов. Европейский союз поддерживает предложения Генерального секретаря и полагает, что они помогут сократить число случаев, требующих формального рассмотрения. Поэтому он приветствует предложение о том, чтобы существующие группы по дискриминации были заменены группами омбудсмана, поскольку он полагает, что уделение новыми группами большего внимания посредничеству является как уместным, так и выгодным. Европейский союз также поддерживает идею учреждения должности координатора для организации и обучения членов групп омбудсмана и руководства ими. Как было заявлено в Шестом комитете, члены групп омбудсмана должны быть непосредственно знакомы с работой Организации Объединенных Наций и пользоваться доверием как администрации, так и персонала.

27. Европейский союз поддерживает также предложения об изменении существующих процедур, касающихся пересмотра административных решений. Крупным улучшением явится передача ответственности за пересмотр административных решений независимой группе в рамках Канцелярии заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления, которая будет функционировать отдельно от существующей Группы административного обзора. Европейский союз также поддерживает предлагаемые поправки к Правилам о персонале, которые позволят продлить установленные в настоящее время сроки проведения административного обзора.

28. Поддерживая предлагаемые реформы, Европейский союз хотел бы напомнить о сделанных им в Шестом комитете замечаниях о том, что с учетом необходимости соблюдения надлежащей процедуры важно, чтобы все сотрудники имели возможность либо обращаться со своей жалобой в группу омбудсмана, либо прибегать непосредственно к предшествующей разбирательству процедуре пересмотра, и он отмечает намерение укрепить эту процедуру.

29. Европейский союз поддерживает предлагаемое назначение сотрудника по правовым вопросам для работы в течение полного рабочего дня в Группе консультантов и полагает, что такой шаг

станет важным вкладом в совершенствование функционирования внутренней системы отправления правосудия и сделает работу Группы консультантов более полезной для сотрудников. Он также приветствует планируемое проведение новых программ профессиональной подготовки, призванных улучшить коммуникационные навыки и методы разрешения споров в рамках Секретариата.

30. Что касается предложений Генерального секретаря о замене Объединенной апелляционной коллегии арбитражным советом и Объединенного дисциплинарного комитета дисциплинарным советом, то Европейский союз согласен с мнением Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) о том, что все еще имеется ряд серьезных вопросов, которые необходимо решить в связи с данными предложениями. В связи с рассмотрением Шестым комитетом правовых последствий предложений Генерального секретаря Европейский союз уже выразил серьезные сомнения в отношении предложения о замене Объединенной апелляционной коллегии арбитражными советами. Его озабоченность вызвана главным образом предполагаемой заменой сотрудников внешними экспертами. Последние будут недостаточно хорошо знакомы с особым режимом Организации Объединенных Наций, о котором члены Объединенной апелляционной коллегии, по определению, хорошо осведомлены. Европейский союз высказал также в Шестом комитете сомнения относительно уместности арбитража как метода урегулирования споров между администрацией и сотрудниками. Положение об обязательности арбитражных решений на данном этапе, даже если такое возможно лишь по взаимному согласию, как представляется, ограничит ответственность Генерального секретаря как главного должностного лица Организации Объединенных Наций. Европейский союз имеет также оговорки в отношении предложения об арбитражном совете, включая необходимость обеспечения независимости арбитражных судей. Метод отбора кандидатов во все новые подразделения, учреждаемые в ходе реформы, должен обеспечивать, чтобы они пользовались доверием как администрации, так и сотрудников.

31. Одной из серьезных проблем, вызывающих беспокойство у Европейского союза, является качество решений Объединенной апелляционной коллегии и значимость их вклада в функционирование системы. Представляется, что необходимо дальнейшее изучение данного вопроса, прежде чем можно будет вынести авторитетную оценку. Европейский союз отмечает сделанное Административным трибуналом Организации Объединенных Наций замечание (A/C.5/50/2/Add.1, приложение I, пункт 7) о том, что при проведении точной оценки деятельности Объединенной апелляционной коллегии было бы, по-видимому, неправильно полагаться лишь на статистические данные, а не на результаты аналитического исследования.

32. Что касается финансовых последствий возможного учреждения арбитражного совета и дисциплинарного совета, то Европейский союз хотел бы получить дополнительную информацию, прежде чем он сможет принять обоснованное решение по данному вопросу. В любом случае предлагаемое создание дисциплинарного совета необходимо рассматривать в связи с предложением о создании арбитражного совета.

33. Европейский союз отметил озабоченность Консультативного комитета по поводу того, что недостаточно было сделано в ответ на его призывы к упрощению правил и процедур таким образом, чтобы можно было избегать тех недоразумений, которые в настоящее время стали чрезмерным бременем для системы. Кроме этого, любое изменение процедуры должно осуществляться с учетом наличия в Организации Объединенных Наций различных подразделений.

34. Генеральной Ассамблее было бы целесообразно утвердить меры внесудебного разрешения споров и реформы, предлагаемые Генеральным секретарем, в целях укрепления практики посредничества и досудебного разбирательства и содействия более оперативному разрешению споров. Принятие подобных мер, несомненно, будет способствовать созданию более эффективной внутренней системы отправления правосудия и сведет к минимуму число случаев, когда дела

необходимо передавать на официальное разбирательство. Тем не менее Европейский союз отмечает, что в настоящее время Генеральный секретарь намеревается провести обзор своих предложений в свете замечаний, сделанных в Пятом и Шестом комитетах и в Консультативном комитете, и представит новые предложения, в рамках которых, в частности, будет предпринята попытка сохранить принцип совместности, характерный для нынешнего арбитражного процесса. Европейский союз приветствует сделанное Генеральным секретарем заявление и с нетерпением ожидает рассмотрения его пересмотренных предложений в должное время. Он также приветствует усилия Генерального секретаря по совершенствованию существующих механизмов путем осуществления ограниченных реформ.

35. Г-н ОДАГА ДЖАЛОМАЙО (Уганда) говорит, что его делегация рассмотрит вопросы, поднятые в докладе Объединенной инспекционной группы (А/51/656), как только Генеральный секретарь сможет представить свои замечания по нему. Тем не менее в порядке предварительного замечания он говорит, что доклад лишь подтвердил то, что давно предполагали его делегация и другие, и объясняет, почему Секретариат оперативно не прореагировал на ряд вопросов, поднятых в этой связи делегациями. Помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами сказал, что легко критиковать, однако труднее работать совместно в атмосфере транспарентности и честности. По мнению его делегации, самая серьезная проблема, в настоящее время подрывающая политику Организации Объединенных Наций в области расстановки кадров и продвижения сотрудников по службе, заключается в отсутствии транспарентности, многочисленные подтверждения чему содержатся в докладе ОИГ. Подобное отсутствие транспарентности и честности затрудняет проводимую совместно с Секретариатом работу.

36. Изучая ответы, данные помощником Генерального секретаря Пятому комитету, его делегация отметила, что некоторые из них расходятся с положениями, содержащимися во вступительном заявлении Объединенной инспекционной группы. Он полагает, что Секретариат проявляет нечестность по отношению к государствам-членам.

37. Как и предполагала его делегация, в своем докладе ОИГ затронула проблему равной представленности мужчин и женщин, однако он весьма разочарован тем, что проблема расизма была обойдена вниманием. Секретариат признал факт дискриминации по признаку пола; было бы удивительно, если бы в этих же условиях не процветала дискриминация расовая.

38. Г-н Сенгве (Зимбабве), Председатель, занимает место Председателя.

39. Г-н МОНАЙИР (Кувейт) признает важность вопросов, поднятых в докладе ОИГ, и отмечает сделанное помощником Генерального секретаря замечание о том, что исчерпаны еще не все возможности для улучшения.

40. Г-н МОКТЕФИ (Алжир) говорит, что его делегация чрезвычайно обеспокоена практикой расстановки кадров и продвижения сотрудников по службе, особенно практикой набора временных сотрудников на три месяца с последующим продлением их контрактов; отсутствием стандартов для обеспечения того, чтобы сотрудники с надлежащей квалификацией занимали соответствующие ей должности; отсутствием системы развития карьеры; недостаточно строгим соблюдением руководящих принципов в отношении расстановки кадров и продвижения сотрудников по службе и обусловленными этим финансовыми последствиями для Организации; и отсутствием каких-либо четких инструкций относительно ответственности и обязанностей руководителей программ.

41. Г-жа АЛМАО (Новая Зеландия) говорит, что ее делегация приняла к сведению намерение Генерального секретаря дать позднее ответы на поднятые в докладе ОИГ вопросы, и она резервирует право высказать дополнительные замечания на этом более позднем этапе.

42. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба), комментируя доклад ОИГ о расстановке кадров и продвижении по службе (A/51/656), говорит, что, хотя она согласна со многими вопросами и замечаниями, высказанными в ходе дискуссий в Комитете, большинство из которых были затронуты в докладе, содержание доклада и приводимые в нем рекомендации требуют тщательного изучения. Комитету следует включить в проект резолюции по данному пункту повестки дня конкретные руководящие принципы, касающиеся развития карьеры и дискриминации. Говоря о дискриминации, она выражает свою озабоченность по поводу возможности проявления расовой дискриминации, о которой говорилось ранее, и просит Секретариат сообщить Комитету обо всех подобных случаях, если таковые имели место.

43. Предварительные замечания, сделанные помощником Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, свидетельствуют о важности доклада Генерального секретаря, который должен вскоре выйти в свет. Она надеется, что доклад Генерального секретаря и любая другая соответствующая информация будут предоставлены как можно раньше, с тем чтобы их можно было рассмотреть в ходе дискуссий и неофициальных консультаций, которые уже проводятся.

44. Г-н БУАЙАД-АГА (Объединенная инспекционная группа) говорит, что новшества, о которых говорил помощник Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами, действительно впечатляют, однако он задает вопрос о том, чем эти новые учреждения будут отличаться от старых на практике. Он также спрашивает, когда эти новые органы полностью вступят в действие. Он, несомненно, выступает за равенство возможностей мужчин и женщин при наборе и полагает, что Организация успешно решает свои основные проблемы, связанные с отправлением правосудия, обеспечением справедливости и профилактикой злоупотреблений.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (E/1993/119 и Add.1; A/50/30 и Add.1; A/51/30; A/C.5/50/23;
A/C.5/51/24; A/C.5/51/25 и Corr.1)

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/51/9 и Corr.1, A/51/644; A/C.5/51/4)

45. Г-н КЕЛЛИ (Ирландия), выступая от имени Европейского союза и ассоциированных стран: Болгарии, Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Румынии, Словакии, Словении и Чешской Республики, говорит, что персонал Организации Объединенных Наций является ее ценным активом. Европейский союз решительно поддерживает общую систему Организации Объединенных Наций и те преимущества, которые она дает для участвующих в ней организаций; она содействует согласованности и равенству в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Он указывает, что присоединение к общей системе и признание статута Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) являются добровольными, и пользование благами, приносимыми общей системой, требует признания за собой соответствующих обязательств.

46. Европейский союз с серьезной озабоченностью отмечает решение Генерального директора Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) приостановить применение измененного класса корректива по месту службы для Парижа, решение, являющееся нарушением статута КМГС. Его действия подняли также ряд крупных вопросов, касающихся полномочий КМГС и обязательства организаций выполнять ее решения. Поэтому Европейский союз совместно с Комиссией обратился к Генеральному директору ЮНЕСКО с настоятельным призывом пересмотреть свое решение и прекратить любые дальнейшие действия, которые могли подорвать функционирование общей системы в целом.

47. Он выражает сожаление по поводу того, что органы персонала не смогли прореагировать на содержащийся в резолюции 50/208 призыв к ним возобновить свое участие в работе Комиссии в духе сотрудничества и отказа от конфронтации, поскольку активное участие органов персонала в процессе принятия решений является весьма важным для эффективного функционирования КМГС. На всех сторонах лежит обязательство обеспечивать бесперебойный характер консультативного процесса, с тем чтобы всему процессу не был нанесен непоправимый ущерб.

48. Принцип Ноблемера долгое время служил основой для определения размеров вознаграждения и условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Комиссия завершила свое исследование, направленное на определение наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы, и его результаты, равно как и любое решение, принятое Генеральной Ассамблеей в этой связи, будут иметь серьезные последствия в плане продолжения применения принципа Ноблемера. Условия службы в рамках системы Организации Объединенных Наций должны быть сопоставимыми, не должны увязываться с нынешними финансовыми трудностями и не должны подвергаться влиянию этих трудностей, которые, в случае с Организацией Объединенных Наций, явились результатом главным образом невыплаты некоторыми государствами-членами своих взносов. Он отмечает, что Генеральная Ассамблея в принципе одобрила использование специальных профессиональных надбавок в организациях, сталкивающихся с проблемами найма и удержания персонала, хотя не было представлено никаких доказательств того, что подобные проблемы характерны для Секретариата Организации Объединенных Наций. Он настоятельно призывает организации откликнуться на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 4 раздела I резолюции 50/208.

49. Следует принять решение в отношении предложений об увеличении расходов на выплату окладов сотрудникам категории специалистов и выше, однако любое увеличение должно сопровождаться более активными усилиями по совершенствованию системы отчетности и ответственности и обеспечению ее эффективности. Возможные финансовые последствия необходимо будет рассматривать в контексте механизмов представления докладов о деятельности. Европейский союз отметил замечания Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) в отношении действительных финансовых последствий рекомендаций Комиссии, а также замечания Комиссии относительно рекомендаций, связанных с необходимостью устранения структурных слабостей в шкале окладов.

50. Европейский союз выражает сожаление по поводу того, что Рабочая группа по вопросам функционирования системы коррективов по месту службы не смогла прийти к консенсусу. Возможно, пришло время провести радикальный пересмотр системы коррективов по месту службы, начиная с основополагающих принципов. Может быть, было бы полезно изучить более экономичные и эффективные системы сбора и использования данных о стоимости жизни, в максимально возможной степени избегая дублирования и предусматривая возможность привлечения внешних источников. Проведение обширного обзора, однако, явится слишком сложной задачей, требующей, возможно, длительного периода времени, и для устранения существующей диспропорции необходимо принять меры более срочного характера. В качестве первого шага он поддерживает содержащуюся в пункте 188 доклада КМГС рекомендацию в отношении того, как будет определяться вес расходов вне места службы, используемый в расчетах индексов корректива по месту службы. Он настоятельно призывает Комиссию на постоянной основе проводить обзор всех вопросов, касающихся функционирования системы коррективов по месту службы, и представлять дополнительные предложения в отношении ее совершенствования и большей транспарентности. Он настоятельно призывает Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы продолжать работу по созданию рациональной методологии определения единого индекса корректива по месту службы для Женева.

51. Переходя к докладу Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (А/51/9), он отмечает, что общие результаты актуарной оценки Фонда были удовлетворительными, и отмечает также осторожный подход, рекомендованный Консультативным комитетом в отношении любого дальнейшего увеличения пособий, которое может повлечь за собой пересмотр ставок взносов. Общий объем прибыли на инвестированный капитал за год, закончившийся 31 марта 1996 года, был самым большим за последние восемь лет. Он напоминает о содержащемся в пункте 40 доклада Консультативного комитета (А/51/9) замечании о возможности применения специальных профессиональных ставок при наборе сотрудников категории специалистов для служб по управлению инвестициями. Он отдает должное Генеральному секретарю и Комитету по инвестициям за их рациональное управление деятельностью Фонда в области инвестиций. Он отмечает намерение Генерального секретаря установить исходный показатель инвестирования для Фонда к январю 1997 года и поддерживает мнение Консультативного комитета о том, что следует придерживаться прагматического подхода в отношении использования исходного показателя при оценке показателей деятельности Фонда в области инвестирования в будущем.

52. Переходя к резолюции 50/208 Генеральной Ассамблеи (пункт 5, раздел IV), в которой к КМГС была обращена просьба предпринять усилия, с тем чтобы сделать ее доклады более легко читаемыми и, в частности, обеспечить, чтобы в них содержались четкие и легко понимаемые разъяснения ее технических рекомендаций, говорит, что, как представляется, в ответ на эту просьбу каких-либо заметных усилий предпринято не было. Поэтому Европейский союз настоятельно призывает КМГС и Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и их секретариаты подготавливать для будущих сессий Генеральной Ассамблеи более легко читаемые и доступные для понимания доклады. Это будет способствовать лучшему пониманию работы Комиссии и Правления.

53. Г-н КУСИ (Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры) просит распространить в качестве официального документа Пятого комитета письменные замечания и наблюдения, представленные Генеральным директором ЮНЕСКО в отношении общей системы Организации Объединенных Наций.

54. В период серьезных изменений, когда государства, являющиеся членами многих организаций, сами придерживаются режима жесткой экономии бюджетных средств, общая система Организации Объединенных Наций должна адаптироваться к этому постоянно меняющемуся контексту. Необходимо на постоянной основе и более решительно изыскивать пути и средства, с помощью которых организации могли бы более эффективно проводить мероприятия за счет тех ресурсов, которые предоставляют им их государства-члены.

55. Он выражает удивление и сожаление по поводу заявления КМГС (А/51/30, пункт 313) о том, что в процессе принятия своих решений она не может руководствоваться финансовыми последствиями своих рекомендаций, равно как и финансовыми проблемами, с которыми сталкивается одна или несколько организаций, затрагиваемых этими решениями. Такие заявления явно свидетельствуют о том, что Комиссии следует в большей степени адаптироваться к современным международным реалиям. Практически все участвующие организации сталкиваются с серьезными финансовыми трудностями, и к ним обращены настоятельные просьбы брать на вооружение и применять в области управления современные методы и практику, позволяющие экономить средства и обеспечивать их максимальную отдачу. Нельзя даже себе представить, чтобы практически во всех государствах-членах, финансирующих эти организации, имело место какое-либо значительное увеличение вознаграждения служащих государственного сектора без полного учета компетентными органами общих финансовых и бюджетных трудностей. Если КМГС полагает, что финансовые последствия ее решений не следует учитывать, то, он задает вопрос, какова польза от правила 33, пункт 1, ее правил процедуры, касающихся административных последствий таких

решений. Рекомендации и решения КМГС или резолюции Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций, касающиеся условий службы сотрудников общей системы, не имеют автоматической обязательной силы по следующим причинам: организации находятся в различном положении с точки зрения их финансов и бюджетов; стоящие перед ними проблемы в области набора и удержания персонала также различны; и каждая организация общей системы является независимой и самостоятельной межправительственной организацией, и ей должно принадлежать последнее слово, когда речь идет об условиях службы ее персонала.

56. Возможно и весьма желательно иметь такую общую систему, которая в достаточной степени располагает внутренней гибкостью. Каждая организация будет иметь при этом достаточно возможностей для маневра в плане реализации решений или рекомендаций, в том числе достаточно времени для этого, обеспечивая при этом, чтобы условия службы не подвергались изменениям за счет программных ресурсов, выделяемых государствами-членами.

57. В ходе своего последнего совещания, состоявшегося в период с 14 по 31 октября 1996 года, Исполнительный совет ЮНЕСКО заявил, что, хотя эта организация действительно имеет определенное обязательство в отношении осуществления решений и рекомендаций КМГС, функционирование Комиссии и то, как она рассматривает вопрос об условиях службы сотрудников общей системы, нуждаются в пересмотре, с тем чтобы можно было внести надлежащие улучшения.

58. Что касается рекомендуемого класса корректива по месту службы для Парижа, то ЮНЕСКО полагает, что выполнение данного решения может быть юридически обязательным, если и только если будет установлено, что это решение является юридически обоснованным. Он полагает, что ссылка КМГС на Административный трибунал Международной организации труда (МОТ) (А/51/30, пункт 314) достойна сожаления, тем более, что при определении класса корректива по месту службы для Парижа сама Комиссия совершила нарушения процедуры, не приняла к сведению соответствующие факты и допустила юридическую ошибку.

59. Администрация ЮНЕСКО готова отстаивать свои действия в рамках подходящего форума, если и когда в этом возникнет необходимость. На основе прецедентного права, применяемого Административным трибуналом МОТ, решения КМГС имеют для Генерального директора ЮНЕСКО обязательную силу лишь тогда, когда они носят законный характер. Он не согласен с заявлением КМГС (А/51/30, пункт 312). Генеральный директор имел возможность удостовериться в законности решения Комиссии, поскольку представители ЮНЕСКО присутствовали как тогда, когда ККВКМС рассматривал результаты проведенного в Париже обследования, так и тогда, когда общая система принимала свое решение. Прецедентное право Административного трибунала МОТ налагает на организации обязательство проверять *ex post facto* законность решений Комиссии, а не обязательство удостовериваться в том, что общая система не допускала нарушений в ходе своего процесса принятия решений.

60. В настоящий момент Генеральный директор не намеревается выступать с рекомендацией о том, чтобы ЮНЕСКО вышла из общей системы, однако он хотел бы настоятельно призвать к размышлению и дебатам с участием всех заинтересованных сторон, с тем чтобы можно было оперативно разработать и провести в жизнь реформы в интересах всех заинтересованных сторон. Он полагает, что государства-члены, выступая в своем двойном качестве – доноров, предоставляющих финансовые средства для мероприятий организаций, и участников, в интересах которых осуществляются эти мероприятия, – а также руководящие органы, исполнительные руководители и администрации, представители персонала и КМГС, – все должны вносить полезный вклад в коллективные усилия, предпринимаемые в процессе реформ.

61. Он подтверждает, что из принципиальных соображений, а также из связанных с вопросами управления соображений, изложенных в письменных комментариях и замечаниях Генерального директора и в только что сделанном им заявлении, Генеральный директор имеет серьезные оговорки в отношении внедрения класса корректива по месту службы для Парижа, которое было запланировано на 1 мая 1996 года. Генеральный директор полагает, что рекомендация имеет недостатки с юридической точки зрения, и поэтому он принял решение не выполнять ее. Все сотрудники ЮНЕСКО были должным образом уведомлены о решении Генерального директора и о причинах принятия такого решения.

62. Г-н ГИЕРИ (Секретарь Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), отвечая на вопросы и просьбы внести разъяснения, с которыми обратился к нему представитель Украины на 32-м заседании Комитета, говорит, что Правление использовало все возможности для достижения всеобъемлющего решения в отношении всех бывших участников Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций независимо от их национальности, места проживания и срока службы, которые передали свои накопленные в Пенсионном фонде права в соответствии с соглашениями о передаче пенсионных прав между Правлением и правительствами бывших Союза Советских Социалистических Республик, Украинской ССР и Белорусской ССР, учитывая, что все связанные с этим денежные средства были переведены в Фонд социального обеспечения бывшего Союза Советских Социалистических Республик.

63. Как отмечалось в докладе Правления (А/51/9) и во вступительном заявлении Председателя Правления, он с 1991 года принимает меры для обсуждения с указанными тремя правительствами, которых главным образом касается этот вопрос, всех аспектов требований, с которыми обратились бывшие участники Фонда. Правительство Российской Федерации участвует в дискуссиях с 1991 года, сначала через назначенное лицо, которое выступало в качестве координатора, а впоследствии через назначенную им делегацию. Несмотря на ряд запросов, которые направлялись с 1991 года, до 1995 года каких-либо ответов от Украины или Беларуси получено не было, и только после этого, будучи проинформированной о встрече с российской делегацией в июле 1995 года, Украина связалась с секретариатом Фонда, с тем чтобы заявить о своей заинтересованности в проводимых дискуссиях с Российской Федерацией. Он в полном объеме информировал постоянные представительства Украины и Беларуси о всех событиях, в том числе о тех, которые были связаны с его поездкой в Москву в мае 1996 года.

64. На встрече в июле 1995 года делегация России предложила решать данную проблему на поэтапной основе, первоначально уделив основное внимание бывшим участникам из Российской Федерации, у которых имеется по меньшей мере пять лет зачитываемого срока службы и у которых в связи с этим имелись приобретенные в Фонде пенсионные права, когда они прекратили службу. В своих докладах Генеральной Ассамблее Правление уже указывало на то, что, хотя конечной целью является всеобъемлющее решение вопросов, касающихся всех затронутых этим бывших участников, более осуществимым в практическом отношении было бы нахождение приемлемых поэтапных решений. Правление также предложило на первом этапе охватить бывших участников по крайней мере с пятилетним сроком участия в Фонде, которые в то время были в возрасте 55 лет или старше. Однако Правление никогда не предлагало проводить различия на основе национальности бывших участников.

65. В ходе переговоров в Москве делегация России заявила о том, что было бы неуместным и юридически неоправданным включать в предлагаемое соглашение между Правлением и правительством Российской Федерации какие-либо ссылки на бывших участников, за исключением тех, которые являются гражданами самой Российской Федерации, с тем чтобы не ограничивать свободу действий других правительств. Секретариат Фонда вновь подтвердил мнение Правления, состоящее в том, что данное соглашение должно касаться бывших участников независимо от их национальности (либо во время передачи прав, либо в последующий период). Однако Российская

Федерация настояла на том, что положение граждан других стран не может рассматриваться в каком бы то ни было двустороннем соглашении.

66. В ответ на дальнейший вопрос представителя Украины в отношении правовой основы для участия Пенсионного фонда в таких соглашениях и относительно наличия каких-либо противоречий между положениями Соглашения и Положениями или административными правилами Фонда он говорит, что в качестве вспомогательного органа Генеральной Ассамблеи Правление заключает различные соглашения, касающиеся пенсий, с государствами-членами и другими международными образованиями. Предлагаемое соглашение не представляет собой соглашения о передаче пенсионных прав в соответствии со статьей 13 Положений Фонда. Правление информировало Генеральную Ассамблею о всех усилиях, предпринятых с тем, чтобы определить, в каком объеме могут быть решены проблемы, возникшие в связи с применением указанных трех соглашений о передаче прав. В этой связи Правление просило своего Секретаря продолжить его дискуссии с соответствующими правительствами, изучая все возможные пути. В резолюции 49/224 Ассамблея призвала все соответствующие стороны продолжать свои усилия, направленные на решение указанных проблем, таким образом, чтобы это соответствовало букве и духу положений этих соглашений.

67. Предлагаемое соглашение носит абсолютно самостоятельный характер и касается пенсионных платежей только в отношении будущих периодов; поэтому оно выходит за рамки Положений Фонда. Достичь соглашения о полном восстановлении в Фонде соответствующих бывших участников не представилось возможным. Однако в предлагаемых решениях предусматривается определение суммы пенсии и ее корректировки в будущем таким же образом, как это предусмотрено в Положениях и в системе пенсионных корректировок Фонда. В соглашении не предусматривается каких-либо ретроактивных платежей, и сфера его действия не распространяется на некоторые варианты, применяемые в соответствии с Положениями Фонда, например, выплата единовременного пособия. Предлагаемое соглашение было представлено Генеральной Ассамблее на ее нынешней сессии для его одобрения во исполнение резолюции 49/224 и на том основании, что предлагаемое соглашение официально прекратит действие Соглашения о передаче прав Фонда с бывшим СССР, которое само было одобрено Генеральной Ассамблеей в соответствии со статьей 13 Положений Фонда.

68. Представитель Украины также спросил, соответствуют ли буква и дух предлагаемого соглашения между правительством Российской Федерации и Правлением Пенсионного фонда статье 34 Венской конвенции о праве международных договоров, в соответствии с которой договор не создает обязательств или прав для третьего государства без его на то согласия. Была также запрошена информация относительно последствий прекращения действия Соглашения о передаче прав с бывшим СССР. В этой связи он считает важным отметить, что в начале 1992 года после распада бывшего СССР Фонд приостановил действие трех указанных соглашений о передаче прав, поскольку учреждения, упоминаемые в этих соглашениях, прекратили свое существование, в том числе, в частности, Фонд социального обеспечения СССР, в который переводились все денежные средства. Официальное прекращение действия Соглашения о передаче прав с СССР будет достигнуто в результате одобрения Ассамблеей предлагаемого соглашения, представленного в настоящее время на ее рассмотрение, однако это не отразится на правовом положении или правах, возникших в результате осуществления Соглашения о передаче прав, когда оно имело силу. Он конкретно подчеркнул, что предлагаемое соглашение с Российской Федерацией, которое касается только положения некоторых российских граждан, не предоставляет каких-либо прав и не предусматривает каких-либо обязательств в отношении Украины или ее граждан. Следовательно буква предлагаемого соглашения полностью соответствует требованиям международного права. Кроме того, дух соглашения обычно отражается в его цели. Предлагаемое соглашение нацелено на урегулирование нерешенных проблем, связанных с пенсионными вопросами, в целях обеспечения преемственности пенсионных прав граждан Российской Федерации. Таким образом,

цель и дух предлагаемого соглашения полностью соответствуют международному праву, поскольку они не затрагивают прав или обязательств третьих государств.

69. В ответ на вопрос о том, по-прежнему ли Фонд признает, что Российская Федерация несет полную ответственность за всеобъемлющее решение проблем, возникших в результате осуществления всех трех соглашений о передаче прав, и что в этой связи ей следует возратить в Фонд соответствующую сумму денежных средств, он говорит, что позиция Правления, поддерживаемая Генеральной Ассамблеей, всегда состояла в том, что у Фонда нет каких-либо непогашенных обязательств в отношении переводов, произведенных в соответствии с указанными тремя соглашениями о передаче прав. В соответствии с мандатом, предоставленным Правлением, Секретарь и его сотрудники приняли участие в поиске решений данных проблем, которые не будут связаны с дополнительными расходами для Фонда. Российская Федерация взяла на себя ответственность за права и обязательства бывшего СССР в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций. Вопросы, связанные с применимостью этих обязательств в отношении сумм, переданных Фондом бывшему Фонду социального обеспечения СССР, должны решаться соответствующими государствами-членами. Представляется очевидным, что Правлению или его Секретарю было бы неуместным вмешиваться в такой вопрос межгосударственных отношений. Фонд может только оказать содействие в осуществлении достигнутых соглашений в отношении полного или частичного восстановления пенсионных прав в том объеме, в котором требуемые для этой цели денежные средства будут переведены в Фонд.

70. Представитель Украины также просил представить информацию относительно количества бывших участников Фонда, которые не являются гражданами Российской Федерации, и относительно того, в каких государствах-членах они проживают, и спросил о решении, в соответствии с которым действие предлагаемого соглашения с Российской Федерацией распространяется на четырех российских граждан, которые передали свои пенсионные права в соответствии с Соглашением о передаче прав между Правлением и бывшей Украинской ССР. Как представляется, в этой связи имеет место определенное недоразумение. Четыре указанных лица передали свои права по Соглашению о передаче прав с бывшим СССР, а действие предлагаемого нового соглашения с Российской Федерацией распространяется только на те случаи передачи прав, которые были произведены в соответствии с указанным Соглашением о передаче прав. Окончательный перечень лиц, передавших права, на которых распространяется действие предлагаемого соглашения, еще не составлен. К настоящему времени Фонд идентифицировал 349 российских граждан, а также 8 лиц, передавших права, из Беларуси, 27 из Украины и 5 из других стран, входивших в состав бывшего СССР. Фонд все еще изучает положение остальных 44 бывших участников, которые передали свои права в соответствии с указанными тремя соглашениями и которые имеют по меньшей мере пять зачитываемых для пенсии лет участия в Фонде.

71. Как отмечается в пункте 246 его доклада, Правление постановило довести до сведения Генеральной Ассамблеи то важное значение, которое оно придает достижению аналогичных соглашений с другими государствами-членами, граждане которых передали свои пенсионные права на основании любого из трех соответствующих соглашений о передаче пенсионных прав. Правление признает, что соответствующим государствам следует принять дальнейшие меры в отношении финансовых механизмов, предназначенных для покрытия актуарной стоимости таких соглашений, и просило Секретаря продолжить свои усилия по достижению всеобъемлющего решения в отношении требований тех бывших участников из соответствующих стран, на которых не распространяется действие предлагаемого соглашения. Секретариат Фонда по-прежнему готов сделать все возможное в плане содействия осуществлению этих усилий.

72. Г-н БОГАЕВСЬКИЙ (Украина) благодарит Секретаря Правления Пенсионного фонда за его выступление, по которому его делегация выскажет дополнительные замечания. А пока что он

/...

хотел бы знать национальность уже идентифицированных Фондом тех пяти передавших свои права лиц, на которых Секретарь Правления сослался в своем выступлении как на выходцев из стран, входивших в состав бывшего СССР и не являющихся Российской Федерацией и Украиной.

73. Г-н ГИЕРИ (Секретарь Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что в состав указанных пяти лиц, передавших права, входит по одному представителю пяти государств, а именно – Азербайджана, Армении, Казахстана, Латвии и Литвы.

ПУНКТ 141 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖБ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (продолжение) (А/50/945, А/50/1004 и А/50/1005; А/51/302, А/51/305, А/51/432, А/51/467, А/51/486 и А/51/530 и Corr.1)

74. Г-н ДОНЧЕВ (Болгария) говорит, что, по мнению его делегации, деятельность Управления служб внутреннего надзора (УСВН) носит новаторский, исчерпывающий и целенаправленный характер и что она согласна с положительной оценкой его работы, выраженной представителями Ирландии от имени Европейского союза. Его делегация с интересом ожидает дальнейших девяти докладов о замене механизмов внутреннего надзора оперативными фондами и программами.

75. Отрадно отметить, что достигнутые УСВН ощутимые результаты включают непосредственную экономию средств и возмещение затрат в размере 15,8 млн. долл. США, а также определение областей для более эффективного с точки зрения затрат выделения ресурсов практически во всех департаментах, полевых миссиях и организациях, деятельность которых была проанализирована Управлением. Общие результаты осуществления его рекомендаций за период с октября 1994 года по конец июня 1996 года впечатляют, несмотря даже на то, что они немногим не соответствуют поставленной идеальной цели. В этой связи его делегация с обеспокоенностью отмечает содержащийся в добавлении к документу А/51/432 длинный перечень выдвинутых в предыдущем докладе (А/50/459) важных рекомендаций, деятельность по выполнению которых еще не завершена. Его делегация считает необходимым регулярно информировать Комитет о достигнутом прогрессе и степени выполнения еще не претворенных в жизнь рекомендаций УСВН.

76. Еще более важным аспектом работы УСВН является его вклад в создание новой управленческой культуры, основанной на осознании результатов работы, и общей ответственности руководителей программ и сотрудников служб надзора за поддержание общесистемного потенциала в деле недопущения проявлений мошенничества, нерадивости и халатности. Его делегация надеется, что приобретенный внутренний опыт УСВН будет распространен на всю систему Организации Объединенных Наций в координации с Объединенной инспекционной группой (ОИГ). По ее мнению, дополнительные усилия, предпринятые ОИГ, Комиссией ревизоров и УСВН, окажут позитивное воздействие на общесистемную практику закупок и привлечения внешних ресурсов, начало и прекращение деятельности миссий по поддержанию мира, а также на консультативные услуги и набор персонала и прекращение его службы.

77. Его делегация хотела бы особо подчеркнуть необходимость предоставить УСВН надлежащие людские и финансовые ресурсы, необходимые для выполнения его важных задач. Включение в проект среднесрочного плана отдельной программы его деятельности еще раз подчеркивает важное значение Управления, а также отличительный и независимый характер его деятельности в рамках складывающейся новой управленческой структуры Секретариата Организации Объединенных Наций.

78. Г-жа АЛМАО (Новая Зеландия) говорит, что представитель Канады уже выступил с заявлением от имени ее делегации по вопросу о докладах заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора. В то время ее делегация предполагала, что содержащийся в документе А/51/486 доклад по вопросу о расследовании в связи с семинарами, организованными

Специальным комитетом по деколонизации, не будет обсуждаться на нынешней сессии. Однако, как представляется, дело обстоит иным образом, поскольку предыдущие ораторы уже ссылались на этот доклад. Поэтому ее делегация также хотела бы высказать по нему свои замечания.

79. По мнению ее делегации, на подразделения Организации Объединенных Наций не должно распространяться требование действенного, эффективного и экономного использования дефицитных ресурсов. В связи с этим она полностью поддерживает роль и работу УСВН и высоко оценивает достигнутые им результаты за первый полный год его деятельности. Вместе с тем ее делегации представляется, что в документе A/51/486 спутаны функции Управления по проведению исследований и оценки. В соответствии с положениями резолюции 48/218 в Генеральной Ассамблее функции УСВН состоят в установлении нарушений положений или административных инструкций Организации Объединенных Наций; в рассматриваемом докладе УСВН подтвердило, что таких нарушений не было. Проводимые УСВН оценки и инспекции должны определить, соответствует ли проводимая деятельность директивным мандатам и осуществляется ли она действенным и эффективным образом; в этой связи УСВН постановило, что Специальный комитет имеет полномочия проводить семинары в 1996 и 1997 годах, и поэтому директивный мандат имел место. За рамками этого, УСВН не располагает мандатом ставить под сомнение фактические решения межправительственных органов.

80. У ее делегации имеются определенные проблемы в отношении проведенного УСВН исследования в связи с семинарами, организованными Специальным комитетом по деколонизации. Как представляется, в докладе основное внимание целиком уделяется количественным критериям, а не вопросам качества. В частности, в докладе отмечается, что цель семинаров не была достигнута из-за ограниченного участия представителей самоуправляющихся территорий, однако в нем не было предпринято попыток объяснить это явление. Успешное проведение семинаров такого рода зависит от активного сотрудничества трех участников: управляющей державы, Организации Объединенных Наций и соответствующих территорий. Если масштабы участия в нем были менее чем оптимальными, то причиной этого является то, что важные управляющие державы не сотрудничали со Специальным комитетом и, как правило, отговаривали представителей своих территорий от участия в его работе. Причиной ограниченного участия в определенной степени являются ограниченные возможности секретариата Специального комитета и короткий срок уведомления о предстоящих семинарах, в частности в 1996 году. В докладе утверждается, что семинары имели ограниченную сферу применения, поскольку их повестки дня и рекомендации в последние годы оставались в значительной степени одними и теми же. Она отмечает, что это же в равной степени можно сказать и о Генеральной Ассамблее. В рамках такого основанного на количественных критериях подхода не учитываются особенности многих многосторонних переговоров.

81. Ее собственная страна располагает весьма позитивным опытом участия в семинарах, и в частности в семинаре, состоявшемся совсем недавно в Папуа-Новой Гвинее. Правительство ее страны не считает данные семинары легкомысленным занятием, хотя оно и признает, что основная работа в области деколонизации уже проделана. Ее делегация убеждена в необходимости нахождения новых, новаторских и прагматических решений в целях оказания самоуправляющимся территориям содействия в определении своего политического будущего. Семинары являются полезным механизмом поощрения этого процесса, поскольку они проливают свет на возможные варианты, отличные от варианта независимости, и на положение, которое может более полно удовлетворять потребности народов территорий. Для достижения этой цели необходим активный диалог с участием всех сторон, как в Организации Объединенных Наций, так и на местах, с тем чтобы они могли на демократической основе определить мнения и пожелания народов территорий.

82. Региональные семинары не дают исчерпывающего ответа на такие проблемы, однако они оказывают необходимую помощь. Их эффективность можно было бы повысить: улучшение

качества подготовки и пересмотр формата, участие специализированных экспертов и, вероятно, разработка более целенаправленной повестки дня по полученным результатам также оказали бы благотворное воздействие. Ее делегация не может согласиться с тем, что семинары являются ненужным анахронизмом. Повестка дня в области деколонизации в период после окончания "холодной войны", возможно, уже исчерпана, однако результаты колонизации по-прежнему вызывают беспокойство.

83. Как недавно заявил в Специальном комитете представитель Токелау, небольшого атолла в Тихом океане, в отношении которого ее страна является управляющей державой, деколонизация может иногда казаться абстрактным занятием, однако будущее тех территорий, которым еще предстоит осуществить акт самоопределения, зависит от их коллективных возможностей находить правильные ответы.

84. Г-н ЛИ Бён Хюн (Республика Корея) говорит, что Управление служб внутреннего надзора оказало ценную поддержку Генеральному секретарю в том, что касается контроля, внутренней ревизии, инспекции и оценки и проведения расследований. На его делегацию особое впечатление произвели подготовка и осуществление плана ревизий и проводимые в настоящее время курсы профессиональной подготовки по вопросам управления, и она придает особо важное значение ориентированной на потребности заказчиков ревизии, которую Управление пропагандирует в качестве ведущего принципа своей деятельности в области ревизии.

85. Его делегация с удовлетворением отмечает, что заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора продолжает осуществлять свои усилия, нацеленные на обеспечение координации между органами внутреннего и внешнего надзора. По-прежнему сохраняется необходимость в конструктивных и продуктивных связях между УСВН и Комиссией ревизоров, а также между УСВН и ОИГ.

86. В рамках деятельности по проведению надзора основное внимание по-прежнему уделяется операциям по поддержанию мира, гуманитарной и связанной с этим деятельности и общей проблеме закупок. Его делегация разделяет мнение заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора, состоящее в том, что работа УСВН является частью проводимой реформы Организации Объединенных Наций, и она надеется, что масштабы этой работы могут быть расширены в целях более всеобъемлющего охвата вопроса реформ, включая оценку работы Секретариата.

87. Его делегация разделяет позицию Группы 77 и Китая, однако хотела бы высказать некоторые дополнительные замечания. В частности, его делегация приветствует тот факт, что руководители программ должны в полном объеме выполнять заключительные рекомендации УСВН и раз в квартал представлять доклад о ходе осуществления намеченных мероприятий. Вместе с тем она обеспокоена тем, что Управление сталкивается с попытками замедлить или дискредитировать его работу. Секретариат будет серьезно относиться к УСВН только в том случае, если оно будет выступать в качестве сдерживающего средства, а также проактивного корпоративного элемента, с тем чтобы результаты его деятельности также воспринимались серьезным образом.

88. Его делегация высоко оценивает деятельность Отдела ревизий и консультирования по вопросам управления, в результате которой были выявлены возможности потенциального возмещения затрат и экономии средств в объеме почти 12 млн. долл. США, благодаря чему сумма фактических сбережений составила почти 9 млн. долл. США, однако она глубоко обеспокоена все еще имеющими место случаями нарушений, нерадивого отношения и чрезмерных расходов в рамках Организации Объединенных Наций, в частности в связи с нарушениями процессов планирования и обеспечения закупок.

89. Его делегация с удовлетворением отмечает, что УСВН положительно оценило усилия Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР) и хотела бы, чтобы в отчете о заседании была отражена ее высокая оценка приверженности и преданности сотрудников БАПОР на местах и принимаемых Агентством мер в целях адаптации к изменяющимся условиям. Признание УСВН наличия хорошей работы не только положительным образом влияет на моральное состояние сотрудников, но также способствует обеспечению надлежащей работы в будущем.

90. Заслуживает одобрения процесс стремительной структурной перестройки УСВН под руководством заместителя Генерального секретаря, в частности ввиду кадровых затруднений, вызванных сокращением бюджета. Как и другим органам, УСВН следует держать свои ресурсы под строгим контролем и делать все возможное для их максимально эффективного использования. В этой связи его делегация хотела бы заслушать мнение заместителя Генерального секретаря относительно вклада государств-членов в работу его Управления, который они вносят посредством откомандирования своих сотрудников категории специалистов на временной и безвозмездной основе.

91. Поскольку создание УСВН было одной из наиболее значимых инициатив, предпринятых Генеральной Ассамблеей в контексте реформ Организации Объединенных Наций, то его делегация хотела бы присоединиться к мнению других делегаций, которые высказались в пользу того, чтобы УСВН, учитывая пожелания государств-членов, играло более активную роль.

92. Г-н ПАШКЕ (Заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора) говорит, что он подготовил заявление в ответ на многие поднятые вопросы и интересуется, предпочтут ли заинтересованные делегации, ввиду нехватки времени и при условии согласия Председателя, ознакомиться с его заявлением в письменном виде.

93. Г-жа ОСОДЕ (Либерия) выражает сожаление в связи с тем, что она отсутствовала, когда заместителю Генерального секретаря по службам внутреннего надзора задавались вопросы. Ее делегация выражает обеспокоенность в связи со статьей, которая появилась в печати и освещалась в переданной в конце октября 1996 года передаче радиостанции Би-Би-Си и в которой рассматриваются некоторые якобы имевшие место нарушения в работе временно исполняющего обязанности Главы Администрации в Аруше, которого обвинили в создании затруднений и проволочек в работе Международного уголовного трибунала по Руанде. Указанное должностное лицо является гражданином Либерии, который работает в Организации уже много лет и зарекомендовал себя в высшей степени честным и тактичным человеком. Как представляется, заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора высказал некоторые замечания в связи с мошенничеством и допущенными нарушениями в работе указанного должностного лица, и поэтому ее делегация хотела бы получить некоторые разъяснения по данному вопросу.

94. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в данных обстоятельствах было бы предпочтительнее, чтобы заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора ответил на данный вопрос и на другие поставленные вопросы на следующем заседании.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.