

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Генеральная
Ассамблея



ПЯТЬДЕСЯТ ВТОРАЯ СЕССИЯ

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
30-е заседание,
состоявшееся в понедельник,
17 ноября 1997 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

Официальные отчеты

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 30-М ЗАСЕДАНИИ,
состоявшемся в Центральных учреждениях в Нью-Йорке,
в понедельник, 17 ноября 1997 года в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н ЧОУДХУРИ (Бангладеш)

затем: г-жа ДАЭС (Греция)

затем: г-н ЧОУДХУРИ (Бангладеш)

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ
ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение)

b) УЧЕБНЫЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

c) ФОНДЫ ДОБРОВОЛЬНЫХ ВЗНОСОВ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ВЕДЕНИИ ВЕРХОВНОГО
КОМИССАРА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ДЕЛАМ БЕЖЕНЦЕВ
(продолжение)

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ПУНКТ 153 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (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 DC2-750, 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.5/52/SR.30
19 December 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение) (А/52/261, А/52/381 и А/52/518)

- б) УЧЕБНЫЙ И НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (А/52/5/Add.4)
- с) ФОНДЫ ДОБРОВОЛЬНЫХ ВЗНОСОВ, НАХОДЯЩИЕСЯ В ВЕДЕНИИ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ДЕЛАМ БЕЖЕНЦЕВ (продолжение) (А/52/5/Add.5)

1. Г-жа БОВЕ (Канада), выступая также от имени Австралии и Новой Зеландии, заявляет о поддержке в целом рекомендаций Комиссии ревизоров и выражает надежду на то, что организации незамедлительно выполняют их – особенно предыдущие рекомендации, которые были высказаны по некоторым организациям в 1993 и 1994 годах и которые еще не реализованы.

2. Вызывает озабоченность то обстоятельство, что финансовые ведомости добровольных фондов, находящихся в ведении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев, не в полной мере соответствуют стандартам в системы Организации Объединенных Наций в области учета. Вызывает сожаление также тот факт, что ревизоры вновь выявили наличие проблем, касающихся использования Управлением Верховного комиссара консультантов. Кроме того, делегация Канады, как и Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам (А/52/518, пункт 9), считает, что по проектам, расходы на осуществление которых составляют менее 100 000 долл. США, должна проводиться по крайней мере одна ревизия в течение всего срока осуществления проекта.

3. Что касается разрабатываемой Управлением Верховного комиссара новой системы управления операциями, то делегация Канады хотела бы знать, когда эта система будет функционировать и предусматривает ли она применение планов работы с указанием целей, показателей эффективности и методов оценки результатов с учетом целей.

4. В отношении высоких и характеризующихся значительными колебаниями расходов на осуществление программы и административную поддержку делегация Канады выражает пожелание о том, чтобы администрация изучила в рамках проводимого анализа вопрос об удельных общих расходах в пределах 2–23 процентов от суммы бюджета по программам, которые финансировались бы за счет целевых фондов для покрытия административных издержек штаб-квартиры.

5. В отношении ЮНИТАР делегация Канады выражает озабоченность по поводу того, что вопрос о задолженности Института до сих пор не урегулирован. Она поддерживает рекомендацию Консультативного комитета о том, чтобы Организация Объединенных Наций запросила в этой связи консультативное заключение Управления по правовым вопросам.

6. Г-н ХАНСЕН-ХОЛЛ (Гана) полностью поддерживает заявление Группы 77 и Китая в связи с пунктом 113. Делегация Ганы выражает обеспокоенность по поводу того, что в случае УВКБ предыдущие рекомендации Комиссии ревизоров не были выполнены в полном объеме (А/52/261, пункт 5). Она согласна с замечанием Комиссии относительно учета авансов, выдаваемых партнерам-исполнителям (А/52/261, пункт 6), но в то же время с удовлетворением отмечает, что Управление Верховного комиссара приняло решение сделать требование, касающееся сертификации ревизии, обязательным для выполнения в отношении всех проектов с 1 января

/...

1997 года (A/52/381, пункт 6). Она отмечает, что по состоянию на 30 июня 1997 года вследствие непредставления соответствующими партнерами необходимых финансовых отчетов оказался неурегулированным вопрос об авансах на общую сумму в 442,6 млн. долл. США. Необходимо, чтобы партнеры-исполнители проявляли пунктуальность в представлении необходимой финансовой информации. Кроме того, исполнительному комитету программы Управления Верховного комиссара следует выработать точные инструкции относительно представления удостоверенных финансовых отчетов по всем проектам, включая те из них, которые осуществляются правительствами.

7. В связи с выводами Комиссии ревизоров в отношении управления программами в УВКБ, которые по-прежнему вызывают озабоченность, делегация Ганы отмечает, в частности, что используемые ставки возмещения расходов на осуществление программ и административную поддержку в связи с общими программами варьируются в диапазоне 32-48 процентов от объема бюджета на эти программы. Важно, чтобы Управление Верховного комиссара установило соответствующие нормативы, укрепило подготовку планов работы и активизировало усилия по обеспечению своевременного представления отчетов о контроле за осуществлением проектов. Что касается управления активами, то делегация Ганы поддерживает рекомендацию Комиссии ревизоров относительно обновления системы МИНДЕР для обеспечения возможности электронной передачи данных из системы закупок и разделяет мнение Комиссии о том, что администрации следует приступить к инвентаризации имущества. Было бы целесообразно, чтобы Управление Верховного комиссара предусмотрело создание комплексной системы управления активами, как это рекомендует Консультативный комитет (A/52/518, пункт 11).

8. Что касается привлечения консультантов, то проблемы, поднятые в этой связи Комиссией ревизоров, требуют принятия мер по исправлению сложившегося положения: администрации УВКБ следует, в частности, разработать руководящие принципы, касающиеся определения круга ведения консультантов, и обеспечить ведение центрального реестра.

9. В отношении Учебного и научно-исследовательского института Организации Объединенных Наций делегация Ганы с сожалением констатирует, что он не выполнил в полном объеме все рекомендации, которые были вынесены Комиссией ревизоров ранее. Необходимо, чтобы Институт принял стратегию устранения отрицательного сальдо, характерного для большого числа проектов, финансируемых из фондов специальных целевых субсидий (A/52/261, пункты 17 и 19) и урегулировал свои разногласия с Организацией Объединенных Наций относительно расходов, понесенных в Нью-Йорке после перевода ЮНИТАР в Женеву. Институту следует также обеспечивать достаточные поступления для покрытия своих расходов, как это рекомендует Комиссия ревизоров, которая выражает справедливую озабоченность по поводу дефицита Общего фонда. Что касается управления программами, то делегация Ганы присоединяется к рекомендациям, сформулированным Комиссией ревизоров в пункте 11 ее доклада.

10. Делегация Ганы выражает удовлетворение в связи с тем, что Комитет по ревизионным операциям Комиссии ревизоров поддерживает диалог с соответствующими департаментами проверяемых организаций в целях обеспечения контроля за осуществлением рекомендаций проверяющих органов и с Управлением служб внутреннего надзора в целях синхронизации программ проведения ревизий. Этот диалог будет способствовать установлению атмосферы доверия, необходимой для эффективного функционирования Организации.

11. В отношении продолжительности действия мандата ревизоров Гана разделяет мнение последних, считая, что предоставление мандата на шесть лет, совпадающего по времени с двухгодичными циклами, создало бы условия для бесперебойной работы и позволило бы членам Комиссии обстоятельно ознакомиться с деятельностью организаций.

12. Г-н СИАЛД (Пакистан) говорит, что делегация Пакистана присоединяется к заявлению, высказанному по рассматриваемому пункту повестки дня от имени Группы 77 и Китая. В ситуации, в которой в настоящее время находится Организация вследствие неуплаты взносов, исключительно важно, чтобы рекомендации Комиссии ревизоров и других контролирующих органов выполнялись в полном объеме.

13. В связи с докладом о счетах ЮНИТАР оратор выражает озабоченность по поводу того, что долгосрочное будущее Общего фонда обеспечено не лучшим образом и что фонды специальных целевых субсидий также имеют дефицит по ряду проектов. Делегация Пакистана поддерживает соответствующие рекомендации Комиссии ревизоров, а также рекомендации, касающиеся управления программами. Вместе с тем она с удовлетворением отмечает, что для первого этапа программы в области изменения климата Институт разработал подробные соглашения с учреждениями-партнерами.

14. Г-н Сиал вместе с Комиссией ревизоров с обеспокоенностью констатирует, что Институт еще не урегулировал своих разногласий с Центральными учреждениями Организации Объединенных Наций относительно расходов, понесенных в Нью-Йорке, и присоединяется к рекомендации Консультативного комитета о том, чтобы администрация Организации Объединенных Наций испросила консультативное заключение Управления по правовым вопросам в целях решения этой проблемы.

15. Будучи страной, принявшей самое большое число беженцев в мире, Пакистан придает большое значение деятельности Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев. Некоторые проблемы из числа тех, на которые обращает внимание Комиссия ревизоров, требуют принятия неотложных мер со стороны администрации; имеются в виду, в частности, проблемы, касающиеся планирования, контроля за выполнением и оценки программ, планирования закупок и выбора поставщиков, а также найма консультантов, где, как представляется, допущены нарушения. Делегация Пакистана полностью поддерживает рекомендации, сформулированные Комиссией ревизоров в пунктах 81, 85, 87, 90, 92, 94, 96 и 98 документа A/52/5/Add.5.

16. Делегация Пакистана с удовлетворением отмечает, что УВКБ усовершенствовало процедуры закупки, но тем не менее отмечает, что в 1996 году 74 процента поставщиков, отобранных для участия в торгах, были из 13 развитых стран и что примерно 75 процентов стоимости выданных контрактов пришлось на поставщиков из этих стран. Крайне необходимо, чтобы Управление Верховного комиссара расширило круг поставщиков, к которым оно обращается, и увеличило объем своих закупок в развивающихся странах, где, как правило, сконцентрирована его деятельность.

17. В отношении управления активами делегация Пакистана вместе с Комиссией ревизоров полагает, что УВКБ следует в кратчайшие сроки приступить к инвентаризации всего своего имущества (A/52/5/Add.5, пункт 113).

18. Наконец, что касается срока действия мандата ревизоров, то делегация Пакистана, обстоятельно изучив данный вопрос, склоняется к мысли о целесообразности установления срока действия мандата продолжительностью в четыре года, возобновляемого один раз.

19. Г-н ЧЖОУ ЦЯНЬУ (Китай) говорит, что делегация Китая присоединяется к заявлению, сделанному по пункту 113 повестки дня от имени Группы 77 и Китая. Она озабочена тем, что УВКБ, не имея требуемых финансовых отчетов своих партнеров-исполнителей, не в состоянии подтвердить использование ими предоставленных средств. Важно, чтобы в соответствии с

рекомендацией, которая неоднократно подтверждалась Комиссией ревизоров, УВКБ в полной мере оценивало потенциал партнеров-исполнителей. Способность своевременно представлять аудиторские сертификаты должна стать обязательным критерием при их выборе.

20. По вопросу о закупках делегация Китая хотела бы вновь заявить, что УВКБ должно одновременно стремиться к достижению наилучшего соотношения между качеством и ценой и к географической диверсификации своих поставщиков, прилагая особые усилия к увеличению объема закупок в развивающихся странах.

21. Делегация Китая, отмечая, что доля расходов на осуществление программ и административную поддержку в общих бюджетных ассигнованиях по программам возросла с 27,3 процента в 1994 году до 35,7 процента в 1996 году полагает, как и Комиссия ревизоров, что необходимо приступить к пересмотру этих расходов и к установлению соответствующих нормативов. Она присоединяется также к рекомендациям относительно определения целей проектов, разработки планов работы и использования показателей эффективности. Что касается управления в УВКБ людскими ресурсами, то делегация Китая хотела бы узнать, почему одни и те же консультанты неоднократно нанимаются для выполнения той же самой работы и почему реестр консультантов используется так редко; она просит УВКБ принять меры по исправлению положения.

22. В отношении ЮНИТАР делегация Китая с удовлетворением констатирует, что реализуемые Институтом программы помощи четко формулируются и, как правило, эффективно осуществляются. Вместе с тем вызывает озабоченность то обстоятельство, что Общий фонд не располагает необходимыми средствами.

23. Сэр Джон БОРН (Председатель Комиссии ревизоров), отвечая на замечания делегаций, с удовлетворением отмечает одобрение, с которым были встречены доклады Комиссии ревизоров, а также то обстоятельство, что содержащиеся в них рекомендации были поддержаны большим числом делегаций. Комиссия будет продолжать внимательно следить за работой по выполнению ее рекомендаций, особенно тех из них, которые касаются периодически возникающих проблем. Разумеется, он уделяет основное внимание тем аспектам, которые нуждаются в улучшении, однако не менее важным он считает сообщать, как заметила делегация Норвегии, о случаях правильного управления и эффективной практики и о примерах, достойных подражания.

24. Делегация Японии напомнила о трудных условиях, в которых работают такие органы, как УВКБ. Комиссия ревизоров учитывает это и стремится указывать в своих рекомендациях пути преодоления этих трудностей. Он вновь рассмотрит этот вопрос, с тем чтобы определить, что можно еще сделать в этом плане.

25. Отвечая на вопрос Соединенных Штатов Америки, Председатель Комиссии ревизоров уточняет, что ЮНИТАР еще не урегулировал проблему отрицательного сальдо, которая характерна для некоторых проектов, финансируемых за счет фондов специальных целевых субсидий, по той причине, что, как он считает, согласно резолюции 47/227 Генеральной Ассамблеи, списание задолженности Института касается всей предыдущей задолженности ЮНИТАР, включая его дефициты (A/52/381, пункт 3), тогда как, по мнению Организации Объединенных Наций, она должна быть погашена соответствующими донорами (A/52/5/Add.4, пункт 35). Комиссия ревизоров рекомендовала, чтобы Институт определил, в состоянии ли доноры перечислить требуемые суммы. Со своей стороны Консультативный комитет рекомендовал Организации испросить в этой связи консультативное заключение Управления по правовым вопросам (A/52/518, пункт 17). В любом случае эта проблема должна быть решена как можно скорее.

26. Наконец, отвечая на вопрос делегации Соединенных Штатов, сэр Джон Борн отмечает, что Комиссия надеется закончить в декабре подготовку своих докладов, касающихся комплексной системы управления и Комиссии по международной гражданской службе, которые должны быть опубликованы в январе 1998 года. Кроме того, он сообщает, что Комиссия на прошлой неделе провела первое трехстороннее совещание с Объединенной инспекционной группой и Управлением служб внутреннего надзора.

27. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет возражений, он будет считать, что Комитет завершил свои общие прения по пункту 113 повестки дня.

28. Предложение принимается.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(А/52/30 и А/52/439)

29. Г-н МОХСЕН БЕЛ ХАДЖ АМОР (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) представляет двадцать третий годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе (А/52/30) с отчетом о работе, проделанной по основным вопросам, по которым должна принять решение Генеральная Ассамблея. В отношении консультативного процесса он указывает, что КМГС придает важное значение диалогу с участниками этого процесса и понимает, что Ассамблея также придает серьезное значение консультативному процессу. Оратор напоминает о том, что на протяжении последних десяти лет КМГС постоянно выступала с самокритичными заявлениями, направленными на улучшение ее функционирования, которые получали отражение в ее докладах. Однако представители персонала в последнее время не участвуют в ее дебатах. В ответ на просьбу Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) КМГС на своей весенней сессии 1997 года согласилась учредить Рабочую группу по консультативному процессу и рабочим процедурам, которая должна была провести совещание в июле 1997 года. Поскольку Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и ККСАМС обратились с просьбой перенести сессию Рабочей группы на более поздний срок, Комиссия дала свое согласие на проведение этого совещания в середине января 1998 года. Данный вопрос подробно освещается в главе III ее доклада. Председатель КМГС твердо убежден в том, что возобновление диалога зависит от доброй воли всех заинтересованных сторон, вновь заявляет, что, со своей стороны, Комиссия сделает все, чтобы выйти из создавшегося тупика, и выражает надежду на то, что участники диалога последуют ее примеру.

30. Летом 1997 года Комиссия ревизоров в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 51/216, провела обзор организации работы КМГС. Ревизорам, которые порядка трех месяцев проработали в помещениях Комиссии, знакомясь с методами ее работы, была также предоставлена возможность встретиться с представителями организаций и персонала. Оратор полагает, что доклад ревизоров будет представлен Ассамблее на ее нынешней сессии, и на этот раз КМГС обязательно поделится своими мнениями относительно рекомендаций ревизоров.

31. Комиссия завершила в техническом плане рассмотрение методологии установления единого корректива по месту службы для Женевы, но при этом сочла необходимым обратить внимание Ассамблеи на юридические проблемы, связанные с применением этой методики. Подчеркивая, что речь идет о сложном вопросе, нуждающемся в тщательном рассмотрении со стороны Ассамблеи, оратор ссылается в этой связи на главу IV и на приложения VII и XIV к докладу.

32. В главе V доклада излагаются результаты проведенного Комиссией рассмотрения методики проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и в местах службы вне штаб-квартир. При проведении этого рассмотрения Комиссии оказала помощь учрежденная для этой цели Рабочая группа, которая проанализировала принцип Флемминга в сопоставлении принципом Ноблемера. Председатель КМГС напоминает о том, что до обсуждения Ассамблеей вопроса о применении принципа Флемминга Комиссия внесла изменения в свою программу обследований условий службы в местах расположения штаб-квартир аналогично тому, как это сделали организации в отношении обследований мест службы вне штаб-квартир, и уточняет при этом, что пересмотренная методика проведения обследований должна вступить в силу 1 января 1998 года. Он подчеркивает, что Комиссия и Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций тесно сотрудничали в процессе разработки критериев, которые должны применяться для определения незачитываемых для пенсии компонентов.

33. Комиссия пересмотрела также методику определения размера субсидии на образование. С учетом того, что в целом действующая методика представляется вполне удовлетворительной, изменения, которые она предлагает внести в 1998 году и которые излагаются в части A главы VI доклада, являются сравнительно незначительными.

34. Что касается норм путевых расходов и суточных, то Комиссия не смогла рассмотреть этот вопрос в полном объеме по причине его сложности и ограниченности времени, которым она располагала. Тем не менее она считает, что ее рекомендации по этому вопросу, которые приводятся в части D главы VI ее доклада, способствуют обеспечению большего единообразия и в то же время допускают большую гибкость. Позднее Комиссия займется и другими вопросами, касающимися путевых расходов.

35. Стремясь показать, что она действительно придерживается принципов открытости и гибкости, Комиссия организовала в Гленкове, штат Нью-Йорк, непосредственно перед своей летней сессией 1997 года совещание по вопросу о новых направлениях в области управления людскими ресурсами, в работе которого приняли участие члены Комиссии, сотрудники ее Секретариата и представители Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ). В целях укрепления общей системы и придания ей долгосрочного характера участники определили некоторые из основных характеристик будущей общей системы и договорились в отношении многих вопросов, которые необходимо будет рассмотреть в самое ближайшее время. Они пришли к выводу о том, что это мероприятие, первое такого рода, было действительно успешным. По мнению КМГС, этот новаторский подход может оказать положительное влияние на методы работы и способствовать созданию более благоприятного климата для диалога.

36. На основе целого ряда положений, касающихся контроля за служебной деятельностью, которые были рекомендованы в 1994 году и впоследствии развиты в руководящих принципах по вопросам общей политики, Комиссия предложила гибкие рамки в отношении денежных форм поощрения и премий. Она, в частности, рекомендует, чтобы организации разрабатывали соответствующие программы, исходя из своих конкретных потребностей, при том понимании, что в основу их механизмов контроля за служебной деятельностью будут положены достаточно прочные принципы, позволяющие использовать денежные формы поощрения. Кроме того, она доработала свои рекомендации в отношении действий в случае неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и в настоящее время занимается подготовкой сборника руководящих принципов и подборки материалов о "наиболее эффективной практике" для оказания организациям помощи в совершенствовании их механизмов контроля за служебной деятельностью. Она рассмотрела также возможность внедрения в организациях с хорошо отлаженным механизмом контроля в порядке эксперимента и в тесном сотрудничестве с ее секретариатом целой системы вознаграждений,

основанной на заслугах. Ожидается, что Генеральная Ассамблея внимательно изучит рекомендации Комиссии и одобрит их.

37. Во исполнение просьбы Ассамблеи Комиссия на основе рекомендаций, вынесенных одной из рабочих групп, сформулировала выводы в отношении новых контрактных механизмов найма персонала для выполнения некоторых функций на ограниченный срок. В частности, ею разработаны принципы и руководящие указания в отношении предоставления срочных контрактов, которые призваны не допустить подрыва самого принципа международной гражданской службы. Комиссия считает, что, пока не будет проведен анализ влияния изменения процедур назначения кандидатов со стороны на общую систему, срочные контракты должны предоставляться только в экспериментальном порядке. В главе VI ее доклада содержится отчет о рассмотрении этого вопроса Комиссией, а в приложении XX излагаются предлагаемые ею принципы и руководящие указания.

38. Что касается нынешнего процесса реформы, то Председатель КМГС обращает внимание на то, что с Комиссией никто не консультировался ни по проекту реформы в целом, ни по конкретным предложениям, даже по тем из них, которые предусматривают пересмотр ее мандата. Комиссия, которая уже неоднократно проводила обзор своей деятельности, выступила с рядом инициатив в области управления людскими ресурсами и предлагала организациям новые подходы, призванные активизировать международную гражданскую службу в соответствии с просьбой, сформулированной Ассамблеей в ее резолюции 51/216, полагает, что невозможно повысить качественный уровень персонала, порождая среди государств-членов сомнения в компетентности органов, в состав которых входят специалисты по кадровым вопросам. Тем не менее она готова внести свой вклад и намерена в течение следующего года определить, можно ли еще использовать накопленный ею опыт кадровой работы для того, чтобы предложить более современные и более гибкие механизмы управления людскими ресурсами. Она по-прежнему убеждена, что может сыграть важную роль в деле адаптации общей системы к требованиям XXI века.

39. Г-н ШЕРЦЕР (Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что он разделяет мнение Генерального секретаря относительно необходимости сориентировать работу Генеральной Ассамблеи на решение приоритетных вопросов. Среди вопросов, волнующих Федерацию, центральное место занимает консультативный процесс. Оратор говорит, что КМГС в своем докладе недостаточно точно отразила причины, побудившие представителей персонала отказаться от участия в совещании Рабочей группы по консультативному процессу, которое должно было состояться в июле 1997 года. Он подчеркивает, что представителям персонала нелегко было принять это решение, которое было вызвано двумя важными обстоятельствами: отсутствием беспристрастного координатора и тем, что Федерация была проинформирована о сложившейся ситуации лишь за пять дней до начала совещания. Такая недоработка со стороны КМГС, как и ее неспособность исправить положение, являются основными причинами неучастия Федерации. Кроме того, критика в адрес Комиссии была также высказана Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ), который на своей летней сессии заявил, что совещание Рабочей группы было плохо подготовлено. По мнению Председателя ФАМГС, этих проблем можно было бы избежать, если бы государства-члены не приняли решения о том, чтобы КМГС представляла их в органе, специально учрежденном для рассмотрения методов работы самой Комиссии.

40. Тем не менее представители персонала будут делать все необходимое для совершенствования консультативного процесса. К этому их призывает Генеральный секретарь, который в своем проекте реформ заявил о необходимости предложить персоналу справедливую систему вознаграждения и объективно определить его условия службы и который справедливо полагает, что пересмотр состава, мандата и функционирования Комиссии может обеспечить успех будущих

реформ. ФАМГС считает, что за персоналом не признается право оспаривать принимаемые решения, вносить предложения и участвовать в переговорах, не говоря уже о том, что никто не попытался создать действительно справедливый орган, техническая компетенция и беспристрастность которого получили бы всеобщее признание. Поэтому в спорных ситуациях сотрудникам ничего не остается, как отстаивать свои интересы правовым путем. Если ничего не изменится, то этот долгий и дорогостоящий процесс станет единственным способом обжалования произвольной процедуры пересмотра методики обследования условий службы сотрудников категории общего обслуживания и недопущения дальнейшего сокращения их окладов. В первую очередь эта несправедливость затрагивает интересы сотрудников на должностях более высокого класса в этой категории, являющихся носителями традиций и опыта и оплотом организаций. Тяжба будет также единственным, имеющимся в распоряжении персонала средством оспаривания и пересмотра индекса корректива по месту службы для Женевы, создающего более серьезные препятствия юридического характера, чем это признается Юрисконсультом Организации Объединенных Наций.

41. Вместо того, чтобы настаивать на принятии мер, не имеющих под собой прочной юридической основы или наносящих ущерб персоналу, государствам-членам следовало бы рекомендовать всем заинтересованным сторонам пересмотреть консультативный процесс и предложить более справедливую систему, соответствующую современным принципам управления людскими ресурсами. Им следовало бы также исходить из принципа добросовестности сотрудников, а не делать упор на то, что они должны выполнять распоряжения и следовать инструкциям. Если так уж необходимо принять новый кодекс, то его главной идеей должно быть признание добросовестности сотрудников. В нем же исходной посылкой является то, что каждый международный сотрудник априори склонен к нарушениям. Кроме того, проект кодекса носит явно дискриминационный характер по отношению к представителем персонала и нарушает основное право на ассоциации. Этот проект кодекса является неприемлемым еще и потому, что он посягает на частную жизнь и личную свободу сотрудников.

42. Государства-члены должны признать компетентность и преданность преобладающего большинства сотрудников, которым Генеральный секретарь воздает должное в своей программе реформ, со всей решительностью вновь заявляя о своей приверженности принципам Ноблемера и Флемминга. Им следует следить за тем, чтобы условия службы персонала не продолжали ухудшаться, например дать согласие на изменение разницы в размере вознаграждения руководящих сотрудников и положить конец наметившейся в последние пять лет тенденции к снижению уровня окладов сотрудников категории общего обслуживания. В докладе, который Федерация представляет Комиссии, содержится ряд рекомендаций. Одна из этих рекомендаций, которой Федерация придает особенно важное значение, касается необходимости обеспечения того, чтобы все сотрудники чувствовали уверенность в завтрашнем дне, и распространения на тех из них, которые набираются на местной основе и являются гражданами принимающей страны, того же режима, которым пользуются сотрудники, набираемые на международной основе. Такое решение позволило бы устранить явную несправедливость.

43. В современном быстро меняющемся мире речь идет не о том, чтобы сопротивляться изменениям, а о том, чтобы выработать комплекс мер, позволяющих управлять этими изменениями. Лучше всего было бы начать с того, чтобы изменить систему функционирования Комиссии по международной гражданской службе.

44. Г-жа Даэс (Греция), заместитель Председателя, занимает место Председателя.

45. Г-жа УОТЕРС (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит о том, что сотрудники, принявшие участие 13 ноября в манифестации на международном уровне в защиту

международной гражданской службы, подвергаются нападкам со всех сторон. Никогда еще угроза безопасности не была столь серьезной. Именно поэтому профсоюз сотрудников Организации Объединенных Наций организует 19 ноября 1997 года в Нью-Йорке первую встречу на высшем уровне по вопросам безопасности и независимости международных сотрудников, на которой особое внимание будет уделено кризисным ситуациям и захвату заложников. Уже предусмотрено проведение второй встречи на высшем уровне в феврале 1998 года, и Координационный комитет надеется, что все государства-члены примут активное участие в этих мероприятиях.

46. Процесс реформы и финансовый кризис в равной степени оказывают негативное воздействие на сотрудников Организации. ККСАМС не сомневается в том, что государства-члены, а также администрация примут необходимые меры. Концепции ответственности и обязательной отчетности применяются не только в отношении персонала и руководства организаций.

47. Генеральный секретарь часто говорил о том, что он ожидает от сотрудников максимальной отдачи. Статья 101 Устава требует, чтобы Организация при приеме на службу применяла самые высокие критерии. Международные чиновники всегда были на высоте предъявляемых к ним требований, но за высокое качество надо платить. Между тем оклады ни сотрудников категории специалистов, ни персонала категории общего обслуживания не являются конкурентоспособными. Недавно пересмотренная методика обследований условий службы сотрудников категории общего обслуживания, которая должна вступить в силу 1 января 1998 года, явно направлена на сокращение окладов персонала этой категории в нарушение принципа Флемминга. Между тем, поскольку служба-компаратор уже не является более самой высокооплачиваемой, принцип Ноблемера применяться не может. Для исправления этого положения Консультативный комитет по административным вопросам (ККАВ) рекомендовал довести нижнюю и верхнюю границы диапазона колебаний соответственно до 20 и 30 процентов.

48. Оратор подчеркивает, что эти важные вопросы рассматривались в то время, когда обе федерации ассоциаций и союзов персонала приостановили свое участие в работе КМГС по причинам, которые они открыто разъяснили и с которыми согласилась администрация организаций. Кроме того, оратор указывает, что Генеральный секретарь в своей программе реформ предложил пересмотреть мандат и функции Комиссии. ККСАМС намерен участвовать без каких-либо предубеждений в совещании рабочей группы по вопросу о консультативном процессе, которое состоится в январе 1998 года, и постараться урегулировать проблемы, которые помешали ему принять участие в работе КМГС. Поэтому она просит Ассамблею отложить рассмотрение вопроса о применении новой методики проведения обследований условий службы сотрудников категории общего обслуживания до тех пор, пока она не ознакомится с подробным отчетом рабочей группы, обсуждения в рамках которой касаются главным образом объективности и технической компетентности Комиссии.

49. Установление единого индекса корректива по месту службы в Женеве является еще одной проблемой, вызывающей беспокойство. Сознавая возникновение в этой связи проблемы и стремясь избежать длительных и дорогостоящих тяжёбных процедур, ККСАМС безоговорочно поддерживает договоренность о сохранении статус-кво, достигнутого между руководством расположенных в Женеве организаций.

50. ККСАМС с удовлетворением отмечает тот факт, что ему предоставлена возможность принять участие в процессе реформ, начатом Генеральным секретарем с целью придать Организации новую направленность и повысить ее эффективность. Неотъемлемым элементом этого процесса должен быть учет мнений сотрудников, и Генеральный секретарь дал на сей счет указания руководству департаментов, однако оно все еще не определило конкретных процедур проведения консультаций с персоналом. Между тем налицо манипуляции с должностями, причем некоторые сотрудники

переводятся с постоянных должностей на должности, финансируемые за счет внебюджетных средств. Представители персонала, зачастую не имеющие доступа к штатным расписаниям, никак не могут проверить, объясняются ли эти перемещения соображениями кадрового или какого-либо иного характера. В этой связи Председатель ККСАМС призывает государства-члены использовать все свое влияние для обеспечения того, чтобы представители персонала стали полноправными участниками консультативного процесса, касающегося реформ, в соответствии с указаниями Генерального секретаря.

51. ККСАМС испытывает также озабоченность в связи с децентрализацией принятия решений на уровне стран и перегруппировкой органов Организации Объединенных Наций под руководством одного представителя. Комитет требует, чтобы любая передача полномочий сопровождалась четкими указаниями, предусматривающими санкции в случае злоупотреблений. Создание фирмы под названием "Организация Объединенных Наций" чревато сокращением постов, и некоторые организации пытаются уже зарезервировать определенное число постов для своего персонала. Необходимо срочно создать межучрежденческий механизм, в работе которого принимал бы полноправное участие персонал, с тем чтобы обеспечить прозрачность и справедливость процесса объединения различных подразделений.

52. Система отправления правосудия в Секретариате функционирует плохо – дела, направленные в Объединенную апелляционную коллегия, рассматриваются с опозданием, лица, подавшие апелляцию, не получают необходимых компетентных консультаций, и администрация более не выполняет рекомендаций, принятых единогласно. ККСАМС надеется на то, что группа экспертов, которой будет поручено изучение вопроса о системе управления людскими ресурсами, приступит к работе в ближайшее время. Тем не менее Комитет считает, что в целях совершенствования действующей системы следует также незамедлительно провести независимое исследование системы отправления правосудия. Это исследование, которое проводилось бы рабочей группой с участием представителей персонала и администрации, могло бы, в частности, предусматривать анализ вопроса об объединении Административного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда.

53. В рамках консультативного механизма завершено рассмотрение проекта кодекса поведения сотрудников, который, по мнению Генерального секретаря, является краеугольным камнем в процессе реформ. Комитет с удовлетворением отмечает тот факт, что в нем нашли отражение положения, согласно которым Генеральный секретарь обязан будет впервые принять меры, необходимые для обеспечения приемлемых условий жизни сотрудников на местах и их безопасности. Вместе с тем ККСАМС полагает, что следовало бы также включить в этот кодекс положения, необходимые для обеспечения того, чтобы международно признанные нормы и принципы эффективно применялись в случаях, когда идет речь о правах и обязанностях администрации и персонала, гарантиях применения установленного порядка, конкретных обязанностях руководителей и правах представителей персонала. ККСАМС рекомендует также, чтобы кодекс поведения был рассмотрен в Шестом комитете до принятия его Ассамблеей.

54. ККСАМС испытывает обеспокоенность в связи с ограничением мандата представителей персонала, введенным Ассамблеей в ее резолюции 51/226. Частая смена этих представителей чревата утратой "организационной памяти" и принятием Ассамблеей решения, направленного на создание препятствий персоналу в осуществлении его права на избрание своих представителей демократическим путем. ККСАМС обращается в этой связи с просьбой к государствам-членам отменить эту меру.

55. В процессе создания цельной системы продвижения по службе, о которой просила Ассамблея в вышеупомянутой резолюции, и представления кандидатов только на низшие посты категории

специалистов и политические посты государствам-членам следует улучшать перспективы служебного роста всех сотрудников. ККСАМС обращает также внимание на последствия финансового кризиса для персонала. Условия гигиены труда и безопасности являются плачевными. Кроме того, персонал является объектом совершенно неоправданных нападков. Устные переводчики стремятся поддерживать самое высокое качество обслуживания, работая в плохо проветриваемых кабинах, пыльных и тесных; численность сотрудников лингвистических служб сократилась почти наполовину, а объем документации удвоился, а иногда и утроился. Очевидно, в Организации Объединенных Наций, как и в любой другой национальной государственной службе, имеют место случаи мошенничества и расхищения средств, но эти случаи касаются лишь незначительного меньшинства сотрудников.

56. В этой связи ККСАМС призывает государства-члены в их качестве нанимателей применять по отношению к самим себе те же нормы, которые они предлагают применять администрации Организации Объединенных Наций, а именно нормы справедливости, ответственности и транспарентности. Он просит их поддерживать и защищать интересы сотрудников Организации, консультироваться с ними, прежде чем принимать решения, которые их затрагивают, и следить за тем, чтобы с ними обращались уважительно и достойно. Государства-члены должны доверять персоналу Организации, открывать перспективы служебного роста для сотрудников категории общего обслуживания, не сокращая должности С-2 и С-3 и не ограничивая без достаточных на то оснований возможности, которые дает конкурс по переходу сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов, обеспечивать, чтобы привлечение сотрудников на безвозмездной основе постепенно прекращалось и была создана система, основанная главным образом на кадровых сотрудниках. Если создать сотрудникам благоприятные условия работы, то они смогут в полной мере раскрыть свои возможности.

57. Г-н САГИЕР КАБАЛЬЕРО (Парагвай), выступая от имени Группы Рио, с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый КМГС в таких областях, как методики исчисления пособий на образование, служебная аттестация и назначения на ограниченный срок. Он приветствует тот факт, что в результате консультаций, состоявшихся с ККСАМС и ФАСМГС, КМГС пришла к договоренности о создании рабочей группы по изучению ее консультативного процесса и методов ее работы. Оратор отмечает, что по просьбе ассоциаций сотрудников КМГС согласилась отложить проведение совещания рабочей группы, которое должно было состояться в июле 1997 года, и выражает надежду на то, что в ходе работы этой группы будут решены существующие проблемы.

58. Что касается индекса коррективы по месту службы в Женеве, то КМГС указывает в своем докладе, что при исчислении этого индекса можно учитывать стоимость жизни в приграничных районах Франции. Между тем, до принятия предлагаемых изменений следовало бы проанализировать их достоинства и недостатки прежде всего для того, чтобы избежать опасности раскола внутри общей системы.

59. Группа Рио предлагает, чтобы Генеральная Ассамблея приняла к сведению изменение методики обследования наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартиры и в других местах службы, которые Комиссия предлагает принять с целью определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания в рамках ее полномочий по итогам обзора, о котором идет речь в резолюции 51/216. Он рекомендует также, чтобы Ассамблея уполномочила Комиссию провести обследования, о которых она упоминала, в других местах службы за пределами штаб-квартир. Что касается возмещения путевых расходов и суточных, то Группа Рио считает, что следует учитывать конкретные потребности каждой организации, и предлагает Комитету изучить этот вопрос, напоминая при этом, что уже существуют общие указания, применимые к официальным поездкам.

60. В отношении служебной аттестации КМГС удалось определить общие гибкие рекомендации, учитывающие специфику каждого учреждения. Группа Рио придает большое значение принципам и директивам, сформулированным ею в отношении сотрудников, служебная аттестация которых дала неудовлетворительные результаты. Другая весьма своевременная рекомендация Комиссии заключается в том, чтобы учредить на экспериментальной основе систему вознаграждений или поощрительных выплат за хорошую работу. КМГС должна будет отчитаться перед Комитетом о результатах экспериментальных проектов, которые будут проводиться в этой области.

61. Группа Рио отмечает также, что КМГС выступила с инициативой проведения форума, посвященного новым тенденциям в области управления людскими ресурсами, и одобрила использование на экспериментальной основе механизма назначений на ограниченный срок. Она видит в этих новшествах свидетельство того, что общая система может применяться гибко. И наконец, она считает, что опыт КМГС может эффективно использоваться в рамках программы реформ Организации Объединенных Наций, и просит Председателя Комитета указать конкретные примеры деятельности, в развитие которой она могла бы внести свой вклад.

ПУНКТ 153 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(А/52/438 и А/52/574; А/С.5/51/55 и Corr.1 и А/С.5/52/2)

62. Г-жа САЛИМ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) представляет доклад в отношении поправок к Правилам о персонале (А/52/574). В основном предлагаемые поправки касаются содержащейся в документе А/52/438 программы отпусков по семейным обстоятельствам, которыми могут пользоваться сотрудники, нанимаемые в соответствии с правилами серии 100, и – в зависимости от условий службы – сотрудники, нанимаемые в соответствии с правилами серии 200.

63. Кроме того, в положения серии 100 и 200 внесены поправки с учетом резолюции 51/216, согласно которой в отношении надбавок за мобильность и работу в трудных условиях срок выплат в связи с переездом ограничен пятью годами.

64. Наконец, отменены два положения правил серии 200, с тем чтобы сотрудники, нанимаемые в соответствии с правилами этой серии, могли участвовать в плане группового страхования жизни Организации Объединенных Наций на тех же основаниях, что и сотрудники, в отношении которых применяются Правила серии 100.

65. Г-н ДАРВИШ (Египет) отмечает, что деятельность Управления людских ресурсов и административных служб других управлений и департаментов в какой-то мере дублирует друг друга. Его делегация хотела бы получить информацию о мерах, которые будут приняты для решения этой проблемы, и с удовлетворением отмечает новую систему служебной аттестации, изложенную в документе А/С.5/51/55. С учетом того, что в этой системе акцент ставится на результатах труда как на методе управления на основе поставленных задач, эффективность которого уже не требует доказательства, хочется надеяться, что данная система позволит персоналу постоянно адаптироваться к меняющимся потребностям Организации. Делегация Египта с тревогой отмечает, что в пункте 17 доклада Генерального секретаря говорится о наличии серьезных трудностей на пути внедрения этой системы. По его мнению, важно регулярно проводить служебную аттестацию, но в то же время необходим определенный контроль, с тем чтобы при этом строго соблюдался принцип объективности.

66. Программа отпусков по семейным обстоятельствам, изложенная в документе А/52/438, должна содействовать улучшению морального состояния сотрудников, повышению эффективности их труда. Делегация Египта с удовлетворением отмечает положения, упомянутые в подпунктах a, b и

d. Однако у нее есть оговорки в отношении подпункта c, в соответствии с которым сотрудник имеет право брать специальный отпуск без сохранения содержания сроком на четыре года с гарантией восстановления на работе в Организации по окончании отпуска с учетом меняющихся потребностей Организации. По-видимому, было бы целесообразным, чтобы до восстановления в должности такой сотрудник прошел программу переподготовки или заново сдал экзамен. Хотелось бы, чтобы Секретариат дал разъяснения по этому вопросу.

67. В связи с документом A/C.5/52/2 делегация Египта вновь заявляет о том, что необходимо уважать привилегии и иммунитет сотрудников Организации Объединенных Наций, с тем чтобы они могли выполнять свои обязанности, не опасаясь за свою безопасность. Важно принять меры для недопущения случаев убийства сотрудников или захвата их в качестве заложников.

68. В заключение делегация Египта с удовлетворением отмечает идею справедливого распределения постов между мужчинами и женщинами в Секретариате, но при том условии, что выбор кандидатов будет определяться исключительно соображениями эффективности.

69. Председатель вновь занимает свое место.

70. Г-жа ДЮРРАНТ (Ямайка) с удовлетворением отмечает меры, принятые Генеральным секретарем по модернизации управления людскими ресурсами в соответствии со стратегией, основанной на комплексном подходе к этому вопросу, и созданию транспарентной системы служебной аттестации и подготовки. Рассматривая цели системы служебной аттестации в качестве одного из ключевых элементов всей стратегии, направленной на формирование штата компетентных и заинтересованных сотрудников, делегация Ямайки с удовлетворением отмечает привлечение сотрудников к активному участию на всех этапах процесса становления новой системы. Она надеется на то, что эта система будет упрощена, поскольку необходимость в этом обнаружилась уже по завершении первого полного цикла служебной аттестации, что будет регулярно проводиться анализ хода ее применения.

71. Делегация Ямайки с интересом ожидает предложений Генерального секретаря относительно механизма поощрительных выплат или премий в связи с системой служебной аттестации. Этот механизм не следует рассматривать как некий заменитель необходимой усовершенствованной системы поощрений, и он должен применяться с соблюдением принципов объективности и прозрачности. С учетом ожидаемого в предстоящие годы обновления персонала можно лишь приветствовать тот факт, что обучению отводится важное место в программе реформ и в проекте бюджета Управления людских ресурсов в двухгодичный период 1998-1999 годов. Обучение персонала с отрывом от производства должно носить междисциплинарный характер с учетом задач, стоящих перед Организацией Объединенных Наций, и предназначаться для всех категорий персонала, прежде всего для младших сотрудников категории специалистов и лиц, успешно сдавших конкурсный экзамен по переходу из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

72. Делегация Ямайки разделяет обеспокоенность Генерального секретаря и ряда государств-членов в отношении безопасности персонала. Она сожалеет, что в период, охватываемый докладом Генерального секретаря по данному вопросу, в ходе выполнения служебных обязанностей по линии Организации погибли 22 человека и что многие другие стали жертвами различного вида нападений. Она подчеркивает, что нельзя закрывать глаза на проблему безопасности персонала лишь по причине бюджетных ограничений.

73. Кроме того, следует добиваться более активного представительства женщин на всех должностных уровнях Секретариата. Делегация Ямайки убеждена в том, что этого можно

добиться, не поступаясь требованиями эффективности. Она с интересом ожидает доклада, который будет подготовлен группой экспертов, предусмотренной Генеральным секретарем в его докладе о реформе. И наконец, она воздает должное персоналу Секретариата, который, несмотря на многочисленные трудности, продолжает служить международному сообществу и идеалам Организации Объединенных Наций, проявляя компетентность и полную независимость.

74. Г-жа МАДДЕНС (Бельгия), выступая от имени Европейского союза говорит о том, что к ее выступлению присоединяются следующие государства: Болгария, Венгрия, Кипр, Литва, Норвегия, Польша, Румыния, Словакия, Чешская Республика и Эстония. Сознавая важную роль Секретариата и его персонала, делегации, от имени которых выступает оратор, поддерживают разработанную Генеральным секретарем стратегию модернизации Управления людскими ресурсами и одобряют предложения, выдвинутые им в рамках его программы реформ. Считая, что поставленные цели и предусмотренные средства призваны укрепить международную гражданскую службу в соответствии с принципами, провозглашенными в Уставе, они намерены в соответствующее время выдвинуть предложения для группы экспертов, которую планирует создать Генеральный секретарь.

75. Европейский союз с удовлетворением отмечает поэтапное внедрение системы поощрительных выплат или вознаграждений на основе принципов, изложенных Генеральным секретарем в его докладе по данному вопросу (A/52/439), но считает, что следовало бы начать с введения поощрений нематериального характера, пока система служебной аттестации не станет более эффективной. Союз поддерживает прошедшие испытание временем принципы, лежащие в основе этой системы, но считает, что соответствующие процедуры следует усовершенствовать, как это рекомендуется в пункте 25 документа A/C.5/51/55. В частности, Совет хотел бы, чтобы Генеральной Ассамблее в кратчайшие сроки были представлены предложения о создании системы поощрительных выплат и наградений в контексте системы служебной аттестации и чтобы Секретариат уточнил, когда он внесет предложения по обеспечению более тесной увязки системы служебной аттестации с механизмами профессиональной подготовки и помощи в вопросах планирования карьеры.

76. Европейский союз полностью поддерживает содержащиеся в докладе выводы по программе отпусков по семейным обстоятельствам (A/52/438). Ссылаясь на подпункт b пункта 12 этого документа, оратор подчеркивает необходимость наличия выбора у сотрудников. По мнению Европейского союза, речь идет об одном из элементов процесса реализации принципа равноправия мужчин и женщин в области управления людскими ресурсами, и он придает ему особое значение.

77. Европейский союз выступает за прием на работу молодых сотрудников по итогам сдачи национальных конкурсных экзаменов и выражает удивление – с учетом решений Генеральной Ассамблеи и предложений Генерального секретаря относительно омолаживания кадрового состава Организации, – по поводу того, что число постов С-2 и С-3 сократилось по сравнению с постами С-4 и С-5. Он считает, что задержки с приемом на работу являются неприемлемыми и что необходимо укреплять сотрудничество между службами, занимающимися проведением экзаменов, и службами найма.

78. Неуважение привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций представляет собой вызов в адрес Организации. Для обеспечения успешного проведения зачастую опасных операций, в которых участвуют сотрудники Организации, исключительно важно обеспечить уважение их привилегий и иммунитетов и безопасность для всех, включая персонал, набираемый на местах. Важно, чтобы правительства принимающих стран и, в соответствующих случаях, стороны в конфликте, обеспечивали соблюдение соответствующих международных документов. Государства-члены, от

имени которых выступает оратор, отмечают, что, как указывается в документе A/C.5/52/2, в период с 1 января 1996 года при исполнении служебных обязанностей по линии ООН погибли 22 сотрудника, среди которых есть гражданин одного из этих государств. Они считают, что гибель этих людей является результатом недопустимых нарушений Устава и норм международного права, и требуют, чтобы виновные были привлечены к ответственности компетентными национальными органами. Они вновь требуют немедленного освобождения Алека Коллетта и решительно осуждают акт терроризма, который привел к его исчезновению в Ливане в 1985 году. И наконец, они заявляют о своей безоговорочной поддержке усилий, прилагаемых Генеральным секретарем в целях обеспечения безопасности и защиты всех сотрудников Организации Объединенных Наций, вне зависимости от того положения, которое они занимают по контракту.

79. Г-н РЕТТА (Эфиопия), ссылаясь на доклад по вопросу об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций (A/C.5/52/2), отмечает, что в приложении I указаны имена трех международных сотрудников, содержащихся в заключении в Эфиопии соответственно с 1991, 1993 и 1997 годов. Представитель Эфиопии уточняет, что эти лица были арестованы по обвинению в участии в геноциде, известном под названием "красный террор".

80. Международному сообществу известно, что на протяжении почти двух десятилетий в Эфиопии совершались убийства и происходили грубые нарушения прав человека, в результате чего тысячи людей погибли и были насильственно перемещены. Масштабы геноцида были таковы, что процесс, начатый в 1991 году, оказался длительным и сложным, и именно в этом контексте следует рассматривать арест трех сотрудников, которые ожидают суда.

81. Делегация Эфиопии подчеркивает в этой связи, что все эти лица – граждане Эфиопии и что они содержатся в заключении не потому, что они занимались деятельностью в рамках своих обязанностей международных чиновников, а в связи с совершением ими действий в качестве простых граждан, на которых не распространяется дипломатический иммунитет. Специализированные учреждения Организации Объединенных Наций были должным образом информированы в этой связи.

82. В приложении II к этому докладу указаны имена двух сотрудников Организации Объединенных Наций, которые находились на борту самолета эфиопской авиакомпании, который потерпел крушение 23 ноября 1996 года на Коморских Островах в результате его угона террористами. Представитель Эфиопии отмечает, что, поскольку этот самолет принадлежал эфиопской авиакомпании, правительство Эфиопии провело все необходимые расследования и информировало о его результатах общественность и семьи погибших. Авиакомпания приняла все меры для возмещения ущерба этим семьям. Необходимые меры были приняты без промедления и в духе уважения норм национального и международного права, а также к удовлетворению семей жертв и эфиопского правительства.

83. Г-н ФАРИД (Саудовская Аравия) говорит о том, что его делегация с удовлетворением отмечает усилия, предпринятые в области подготовки кадров, особенно в рамках программ, предназначенных для персонала операций по поддержанию мира и сотрудников на местах. Она выступает за создание системы поощрительных выплат и полагает, что любой сотрудник, выполняющий функции, соответствующие должности более высокого класса, должен получить повышение по службе. Она призывает Секретариат разработать систему планирования карьеры. Она решительно выступает против практики, направленной на то, чтобы обойти правила, регулирующие наем сотрудников, прежде всего посредством преобразования должностей. Саудовская Аравия хотела бы получить более подробную информацию относительно мандата консультантов, их выбора, который должен осуществляться на более широкой основе, и оценки их деятельности.

Она хотела бы ознакомиться со списком консультантов в разбивке по странам и с указанием сумм, которые были им выплачены в 1996 году. Наконец, она рассматривает систему служебной аттестации как полезный инструмент, который тем не менее необходимо совершенствовать.

84. Г-н АТИЯНТО (Индонезия), ссылаясь на документ A/C.5/51/55, касающийся системы служебной аттестации сотрудников, говорит, что его делегация с удовлетворением отмечает, что руководящие сотрудники и рядовые исполнители высказали свое мнение об этой системе, что позволяет Секретариату приступить в ее усовершенствованию. Следует подчеркнуть важную роль контрольных органов, а именно комитетов по рассмотрению вопросов управления, смешанных комитетов по надзору и Глобального объединенного комитета по контролю. Делегация Индонезии хотела бы получить дополнительную информацию о мерах по обеспечению увязки системы служебной аттестации сотрудников с механизмами профессиональной подготовки и помощи в планировании карьеры.

85. Г-жа САЛИМ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) отвечает на вопросы, которые задали ей делегации. Что касается числа сотрудников, в отношении которых применялась в течение первого года система служебной аттестации, то она отмечает, что эта система вступила в силу в 1996–1997 годах в 24 департаментах и управлениях Секретариата, что в ходе текущего периода она была распространена на другие подразделения и что в принципе на следующем этапе она будет применяться в масштабах всей организации.

86. Что касается подготовки руководящих сотрудников, то г-жа Салим подтверждает, что все работники старшего звена – фактически все штатные работники во всех местах службы – прошли обучение в период 1995–1996 годов. Во второй половине 1996 года и начале 1997 года была проведена подготовка сотрудников в ряде миссий и центров международного программирования и оперативной деятельности (ЦМПОД). Кроме того, для руководящих работников были разработаны программы повышения потенциала. Был подготовлен учебный видеофильм о системе служебной аттестации для сотрудников небольших подразделений, в частности информационных центров и ЦМПОД, а также для сотрудников, не охваченных первоначальной программой обучения и вновь принятых на работу.

87. Отвечая на вопрос о том, как анализировать результативность системы служебной аттестации, г-жа Салим напоминает, что, по мнению Секретариата, введение этой системы займет немало времени; следует иметь в виду, что цель Организации в течение первого года заключалась прежде всего в том, чтобы усвоить следующие общие принципы: планирование работы, установление приоритетов, постоянный контроль, обратная связь, анализ и оценка. С учетом первоначальных откликов, поступивших в связи с этой системой, был сделан вывод о том, что в первую очередь необходимо добиться ее принятия. Управление людских ресурсов приняло решение об осуществлении контроля за ее внедрением и стремилось выяснить реакцию руководящего состава и рядовых работников на применение этой системы на экспериментальной основе в течение первого года. Всем руководителям департаментов и всем ассоциациям персонала было предложено высказать свои замечания и представить рекомендации относительно изменений, которые необходимо внести в эту систему, с тем чтобы сделать ее эффективным инструментом контроля за профессиональной деятельностью. На основе поступившей информации были предприняты попытки внести корректировки в действующие формулы и применяемые процедуры. Новая система будет значительно проще и станет достаточно гибкой, что позволит использовать ее в различных областях деятельности Секретариата.

88. В ответ на вопрос о департаментах и подразделениях, в которых эта система еще не применялась, г-жа Салим поясняет, что некоторые департаменты запаздывают с ее введением вследствие конкретных мер, которые были приняты в конце 1995 года в связи с финансовым

кризисом. Задержка с ее внедрением в небольшом числе департаментов или подразделений объясняется также перестройкой и изменением системы управления. Положение в этих департаментах и подразделениях держится под контролем, с тем чтобы полностью завершить внедрение этой системы в течение 1997–1998 годов.

89. Одна из делегаций просила разъяснить в связи с программой отпусков по семейным обстоятельствам, в каких случаях, считающихся исключительными, специальный неоплачиваемый отпуск, который предоставляется после рождения ребенка, может быть продлен на два года. Г-жа Салим уточняет, что это положение будет применяться в таких весьма редких, особых случаях, как рождение ребенка-инвалида или ребенка, нуждающегося в особом медицинском уходе.

Заседание закрывается в 12 ч. 50 м.