



Генеральная Ассамблея

Шестьдесят вторая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
19 January 2008
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 15-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 5 ноября 2007 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Али (Малайзия)

*Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам*

Содержание

Пункт 137 повестки дня: Отправление правосудия в Организации
Объединенных Наций

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

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



Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

Пункт 137 повестки дня: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций (A/61/891 и A/61/936; A/62/7/Add.7, A/62/179, A/62/294 и A/62/311)

1. **Г-жа Барсена** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления) напоминает о том, что в своей резолюции 61/261 Генеральная Ассамблея постановила учредить новую внутреннюю систему отправления правосудия к январю 2009 года. Эта эпохальная реформа может оказать огромное положительное воздействие на самый ценный из ресурсов Организации — 60 000 сотрудников Секретариата, фондов и программ, 52 процента из которых работают на местах.

2. Стимулом к такой радикальной перестройке, предложенной Генеральной Ассамблеей, стали выводы Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций, которая была учреждена по просьбе самой Ассамблеи. В своем докладе (A/61/205 от 28 июля 2006 года) Группа по реорганизации назвала нынешнюю систему устаревшей, недееспособной и неэффективной и пришла к такому выводу вследствие зависимости этой системы от неоплачиваемой работы добровольцев, а также вследствие длительных задержек и неудовлетворительных решений.

3. Впоследствии Генеральный секретарь провел всеобъемлющие переговоры с администрацией и персоналом Секретариата, фондов и программ, включая представителей 12 союзов и ассоциаций персонала, и представил результаты этих переговоров в своей записке, касающейся доклада Группы по реорганизации (A/61/758 от 23 февраля 2007 года).

4. Генеральная Ассамблея признала, что сегодняшняя Организация Объединенных Наций — это сложная многогранная структура с большим числом сотрудников, которые рассредоточены по многочисленным местам службы и исполняют самые разные функции и что она радикально отличается от той организации, базировавшейся в Центральных учреждениях и насчитывавшей всего несколько тысяч сотрудников, в расчете на которую в конце 1940-х годов создавалась нынешняя система правосудия. Постепенное улучшение старой системы уже не поможет.

5. В ответ на конкретные просьбы, содержащиеся в резолюции 61/261, Секретариат подготовил дополнительные доклады для их рассмотрения Генеральной Ассамблеей. В докладе Генерального секретаря о пересмотренных сметах по бюджету по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов и предлагаемому бюджету по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов (A/61/891), который Генеральная Ассамблея не успела рассмотреть на своей шестьдесят первой сессии, были изложены дополнительные потребности в ресурсах, испрашиваемых для обеспечения бесперебойного функционирования существующей системы, завершения рассмотрения накопившихся дел и подготовки почвы для новой системы, а в докладе Генерального секретаря об отправлении правосудия (A/62/294) была представлена дополнительная информация о реорганизации внутренней системы отправления правосудия и изложены потребности в ресурсах для новой системы.

6. Напомнив о том, что в своей резолюции 61/261 Генеральная Ассамблея выразила пожелание, чтобы новая система была независимой, транспарентной, профессиональной, располагающей адекватными ресурсами и децентрализованной, заместитель Генерального секретаря говорит, что система, предлагаемая Генеральным секретарем, обсуждалась с представителями персонала Организации Объединенных Наций по всему миру и что внесение в нее изменений, даже поэтапно, может нарушить ее целостность и негативно сказаться на отправлении правосудия. Особенно важно не копировать и не усугублять недостатки нынешней системы. Было бы желательно, чтобы Консультативный комитет хорошо понял, какие соображения стоят за этим предложением.

7. Эффективная, оперативная, профессиональная и независимая система отправления правосудия имеет свою цену. Потребности в ресурсах в связи с предложением Генерального секретаря, которое основано на предложениях Группы по реорганизации и скорректировано с учетом результатов двух сессий Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, а также руководящих указаний, содержащихся в резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи, составляют приблизительно 23,5 млн. долл. США, которые дополнительно испрашиваются в рамках регулярного бюджета на период 2008–2009 годов, и

811 000 долл. США по линии вспомогательного счета операций по поддержанию мира. Для целей укомплектования новой системы персоналом в этих двух докладах испрашивается 79 должностей, которые будут финансироваться из регулярного бюджета, в дополнение к 34 должностям, которые уже предусмотрены в рамках существующей системы правосудия, однако ожидается, что эти цифры сократятся почти на одну треть после того, как будут выработаны приемлемые механизмы совместного финансирования с фондами и программами Организации Объединенных Наций. Для операций по поддержанию мира будет необходима 21 должность.

8. Как об этом говорится в документе A/62/294, в основе новой внутренней системы отправления правосудия будут лежать неформальная система урегулирования споров, новый механизм управленческой оценки и двухуровневая официальная система правосудия.

9. Что касается неформальной системы, то децентрализация Канцелярии Омбудсмана и создание Отдела посредничества помогут персоналу и руководителям быстро и полюбовно разрешать разногласия в основных местах службы и миссиях, находящихся за пределами Централных учреждений, что позволит уменьшить число дел, передаваемых далее на рассмотрение с использованием формальных механизмов, главным образом потому, что договоренности, достигнутые на основе посредничества, не могут быть переданы затем в официальные органы правосудия. По просьбе персонала и администрации фондов и программ Организации Объединенных Наций было внесено предложение о создании в Дакаре небольшого регионального отделения для обслуживания многочисленного штата сотрудников в западноафриканском регионе.

10. Эффективная и непредвзятая управленческая оценка каждого оспариваемого решения администрации будет для администрации последней возможностью исправить свои ошибки или отменить неверные решения до их передачи в органы правосудия. В результате меньше дел будет передаваться на рассмотрение с использованием формальных механизмов. Кроме того, такая оценка, которая налажена в рамках многих национальных систем, является важнейшим элементом усилий Генерального секретаря, направленных на укрепление подотчетности руководителей. Аналогичная система, располагающая адекватными ресурсами, доказала свою высо-

кую эффективность в ПРООН, где благодаря ей почти 70 процентов дел разрешаются на стадии оценки.

11. Формальная система будет предусматривать два уровня рассмотрения дел, которое будут осуществлять опытные высококвалифицированные судьи. В отличие от существующих объединенных апелляционных советов и объединенных дисциплинарных комитетов, которые выносят не имеющие обязательной силы консультативные рекомендации, и трибунал первой инстанции, Трибунал по спорам, и Апелляционный трибунал будут выносить обязательные к исполнению решения. Предложение Генерального секретаря о том, чтобы предусмотреть в составе Трибунала по спорам три коллегии в составе трех судей, опирается на необходимость сохранить разнообразие, с тем чтобы свести к минимуму ситуации, когда тому или иному юридическому подходу оказывается явное или кажущееся предпочтение; необходимость обеспечить максимальную точность, объективность и справедливость при выполнении наследованных от объединенных апелляционных советов и объединенных дисциплинарных комитетов функций по установлению фактов; необходимость обеспечить на основе обсуждений аргументированность и надлежащую обоснованность решений, а также, учитывая, что для подачи апелляций в Апелляционный трибунал установлен ограниченный круг оснований, необходимость обеспечить легитимность решений Трибунала по спорам.

12. Осознавая, что авторитетность формальной системы будет зависеть от качеств назначенных судей, Генеральный секретарь всецело поддерживает процесс тщательного отбора кандидатов. Кроме того, расширенная и децентрализованная Служба правовой помощи персоналу призвана стать для сотрудников компетентным источником консультативной помощи по правовым вопросам и обеспечивать, чтобы на рассмотрение формальной системы передавались только иски, имеющие реальные основания, и чтобы в этой системе обе стороны имели равные возможности.

13. В 2007 году Координационный комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП) — наивысший орган по проведению консультаций между сотрудниками и администрацией, имеющийся в распоряжении Генерального секретаря, — провел два совещания в целях об-

суждения и согласования всех аспектов предложения о реорганизации. Хотя нью-йоркский Союз персонала, несмотря на неоднократные приглашения со стороны группы старших руководителей, в том числе Генерального секретаря, решил не участвовать в этих совещаниях, он выразил согласие с положениями резолюции 61/261.

14. **Г-жа Аналена** (заместитель Председателя Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП)), выступая от имени представительных органов персонала экономических комиссий для Африки и для Латинской Америки и Карибского бассейна; экономических и социальных комиссий для Азии и Тихого океана и для Западной Азии; отделений Организации Объединенных Наций в Вене, Женеве и Найроби; Союза полевого персонала; международных уголовных трибуналов по бывшей Югославии и по Руанде; Детского фонда Организации Объединенных Наций, Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев и Университета Организации Объединенных Наций, приветствует признание государствами-членами того факта, что перестройка внутренней системы отправления правосудия имеет огромное значение для обеспечения жизнеспособности Организации и благополучия ее сотрудников.

15. Персонал Организации Объединенных Наций настоятельно призывает Генеральную Ассамблею обеспечить, чтобы вдохновенные слова резолюции 61/261 были воплощены в реально функционирующую систему, которая превратила бы Организацию в образцового работодателя и стала бы краеугольным камнем столь необходимой организационной реформы. В числе элементов нынешней системы, которые были подвергнуты самой резкой критике Группой по реорганизации, было несоответствие между юридическими ресурсами, доступными руководителям, и юридическими ресурсами, доступными персоналу. Предлагаемая Служба правовой помощи персоналу, при условии, что она будет располагать адекватными ресурсами, сможет устранить эту вопиющую несправедливость нынешней системы и содействовать повышению эффективности работы, обеспечивая, чтобы ход был дан только тем искам, которые имеют реальные основания и шансы на успех.

16. Очевидно, что использование менее дорогостоящих альтернатив, таких как внешний консуль-

тант или служба, укомплектованная небольшим числом младших сотрудников, — это ложная экономия. Во-первых, большинство сотрудников не может позволить себе воспользоваться услугами юристов-консультантов со стороны, поскольку, в отличие от многих национальных правовых систем, внутренняя система правосудия, как правило, не предусматривает оплату адвокатских гонораров, а размер присуждаемых компенсаций слишком мал, чтобы адвокаты брались за дело в расчете на то, что получат свой гонорар, если выиграют дело. Сотрудники будут вынуждены оплачивать услуги юристов-консультантов из собственного кармана; при этом они вряд ли смогут надеяться на возмещение таких расходов, даже если выиграют дело. Некоторые сотрудники будут отказываться от услуг адвокатов, а другие станут жертвами беспринципных адвокатов со стороны, которые берутся за дела, преследуя собственные политические цели, а не стремясь помочь сотруднику. Во-вторых, если Служба правовой помощи персоналу будет укомплектована только младшими сотрудниками по правовым вопросам, проблема неравенства возможностей с точки зрения защиты своих интересов так и останется нерешенной. Надзор со стороны старшего советника по правовым вопросам позволит повысить эффективность работы Службы и обеспечить, чтобы она играла ту роль, которая отводится ей резолюцией 61/261.

17. Поскольку согласно резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи важнейшим отличительным признаком новой внутренней системы отправления правосудия должна быть ее независимость, ККАП достиг консенсуса по вопросу о необходимости обеспечения транспарентности процесса назначения старших должностных лиц и решительно поддерживает предложение о создании Совета по внутреннему правосудию. Весь старший персонал новой системы должен обладать профессиональными навыками и квалификацией, необходимыми для выполнения стоящих перед ними задач, а сотрудники всех уровней должны иметь судейскую и правовую квалификацию в конкретных областях административного и трудового права. Совет по внутреннему правосудию будет играть важную роль в укомплектовании новой системы самыми квалифицированными и талантливыми людьми.

18. Представители персонала полностью разделяют мнение Генеральной Ассамблеи и Генерального секретаря о необходимости предусмотреть нефор-

мальные механизмы разрешения споров. Неформальные механизмы являются важнейшим средством урегулирования споров на раннем этапе и позволяют не прибегать к формальной системе. Они способствуют тому, чтобы руководители несли ответственность за свои решения и учитывали мнения персонала, а также содействуют улучшению отношений между персоналом и администрацией.

19. Неформальная система может на целых 75 процентов сократить рабочую нагрузку на формальную систему, но только при условии, что она будет располагать адекватными ресурсами, а доступ к ней будут иметь сотрудники повсюду в мире. Все сотрудники, независимо от места службы, должны иметь доступ к внутренним механизмам разрешения споров. Сотрудники, работающие за пределами Центральных учреждений, — а таких большинство — должны иметь такие же права и возможности, как персонал Центральных учреждений. Если неформальная система по-прежнему будет базироваться главным образом в Центральных учреждениях, нельзя ожидать, что она позволит существенно снизить рабочую нагрузку на формальную систему.

20. Персонал настоятельно призывает Генеральную Ассамблею при создании новой внутренней системы отправления правосудия придерживаться ключевых принципов независимости, транспарентности и децентрализации, не допустить того, чтобы она унаследовала те или иные элементы явно неэффективной и несправедливой существующей системы, отказаться от ложной экономии и обеспечить систему ресурсами, необходимыми для того, чтобы ознаменовать подлинный отход от нынешних совершенно негодных механизмов, заслуженно раскритикованных и сотрудниками, и администрацией, и экспертами Группы по реорганизации.

21. **Г-жа Гейлер** (исполняющая обязанности начальника Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Омбудсмана (A/62/311), который был подготовлен во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 22 ее резолюции 59/283 об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций, говорит, что в рассматриваемом документе содержится общий обзор первых пяти лет работы Канцелярии Омбудсмана и освещается ее деятельность в период с 1 сентября 2006 года по 31 июля 2007 года.

22. Созданная в 2002 году Канцелярия стала специальным механизмом неформального урегулирования трудовых конфликтов. В рамках своих полномочий Канцелярия также делает рекомендации о внесении изменений в политику или практику в тех случаях, когда тот или иной конкретный спор или круг вопросов отражает проблему системного характера, провоцирующую конфликт либо порождающую у сотрудников чувство неудовлетворенности условиями труда. Благодаря непрерывной информационно-образовательной работе и поездкам на места сотрудники по всему миру узнали о существовании этого нового механизма и круге его ведения.

23. В декабре 2003 года, декабре 2005 года и последний раз в мае 2007 года Канцелярия проводила экспертные обзоры своей деятельности в области урегулирования споров альтернативными методами. Сделанные выводы были, насколько это позволяет ограниченные ресурсы, учтены в дальнейшей работе Канцелярии. В разделе доклада, посвященном контролю качества работы и оценке ее эффективности, подробно изложены цели и результаты работы группы внешних экспертов по урегулированию конфликтов, нанятых в мае 2007 года для проведения оценки работы Канцелярии за пятилетний период. Помимо прочего, группа отметила необходимость обеспечения Канцелярии адекватными ресурсами; упомянула о том, что дела, которыми занимается Канцелярия, становятся все более сложными; выступила в пользу содействия более глубокому пониманию роли Омбудсмана и высоко оценила сотрудничество руководителей старшего звена с Омбудсменом.

24. С момента своего создания в 2002 году и по 31 июля 2007 года Канцелярия приняла к рассмотрению в общей сложности 2664 дела. По ее оценкам, более чем по двум третям дел, подающихся неформальному урегулированию, было найдено решение, устраивающее все стороны. За отчетный период из всех сотрудников, обратившихся к Омбудсмену за помощью, 39 процентов составляли сотрудники отделений за пределами Центральных учреждений, 35 процентов — сотрудники полевых миссий и 26 процентов — сотрудники Центральных учреждений (тогда как в 2002 году сотрудники Центральных учреждений составляли 60 процентов таких лиц). Группа по реорганизации сформулировала рекомендации, призванные повысить эффективность работы Канцелярии в области урегулирова-

ния конфликтов при помощи таких механизмов, как юридически обязывающие договоренности, достигнутые путем посредничества. Создание региональных бюро в других местах службы позволит расширить доступ к услугам, которые оказывает Канцелярия, и даст ей возможность более оперативно реагировать на проблемы, особенно когда речь идет о срочных вопросах. Присутствие на местах позволит также Канцелярии более эффективно выявлять проблемы системного характера и заблаговременно предупреждать местную администрацию о назревающих вопросах.

25. Важной особенностью работы Канцелярии является непрерывный мониторинг сбоев системного характера, который предполагает постоянный диалог как с персоналом, так и с администрацией. Была проделана большая работа по осуществлению целого ряда ключевых предложений и рекомендаций, сформулированных в предыдущих годовых докладах Канцелярии, включая предложения и рекомендации относительно подготовки персонала к работе в миссиях; проведения в жизнь политики абсолютной нетерпимости; обзора различных видов контрактов; расширения вводных курсов для новых сотрудников и усиления подготовки по вопросам руководства и управления. К числу других вопросов и проблем системного характера относятся необходимость более эффективного использования системы служебной аттестации, а также вопросы мобильности и профессионального роста, особенно когда речь идет о сотрудниках, набранных по результатам национальных конкурсных экзаменов. Особое внимание необходимо уделять улучшению систем и механизмов оказания средне- и долгосрочной поддержки сотрудникам, которые перенесли травму, находясь на службе Организации.

26. Что касается внешних связей, то Канцелярия активно участвует в деятельности сети омбудсменов и посредников системы Организации Объединенных Наций и бреттон-вудских учреждений, которая охватывает 21 учреждение. Совещания этой сети дают возможность организовать обмен сотрудниками и передовым опытом, а также укрепить межучрежденческое сотрудничество, особенно в контексте интеграции Канцелярии Омбудсмена с аналогичными структурами фондов и программ.

27. В первые пять лет своего функционирования Канцелярия Омбудсмена занималась организационной работой. Следующий пятилетний этап будет

еще более важным для обеспечения успешной работы системы отправления правосудия. Под руководством нового Омбудсмена, который будет назначен по итогам процесса отбора с участием и администрации, и персонала, Канцелярия должна будет еще более расширить охват своей деятельности, с тем чтобы своевременно удовлетворять растущие потребности, применяя подлинно всеобъемлющий подход, предусматривающий отсутствие каких бы то ни было барьеров. Необходимо и впредь обеспечивать независимость, беспристрастность, конфиденциальность и, прежде всего, высокое качество работы; следует также разработать стандартные рабочие процедуры и ясную систему подчинения. Создание предлагаемого Отдела посредничества позволит укрепить потенциал в области урегулирования конфликтов, улучшить условия службы и рабочую атмосферу. Ключевую роль в обеспечении успешного функционирования этой системы будет играть Генеральная Ассамблея, которой предстоит руководить процессом укрепления существующих механизмов и обеспечивать ее достаточными ресурсами, с тем чтобы она могла наилучшим образом удовлетворять интересы всех сторон.

28. **Г-н Саха** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующие доклады Консультативного комитета (A/61/936 и A/62/7/Add.7), говорит, что в части II восьмого доклада Консультативного комитета о предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов (A/62/7/Add.7) рассматриваются потребности в ресурсах для финансирования должностей в период 2008–2009 годов в целом, включая потребности, изложенные в документах A/61/891 и A/62/294. В части III доклада представлена пересмотренная смета ресурсов, не связанных с должностями, на 2008 календарный год.

29. Генеральный секретарь предложил, чтобы в новой системе было в общей сложности 133 должности, включая 35 существующих должностей, 11 новых должностей, которые предлагается создать уже сейчас, и 68 новых должностей, которые будут учреждены 1 января 2009 года, когда новая система начнет функционировать. Консультативный комитет исходит из того, что предлагаемые потребности в ресурсах определены отчасти на основе нынешнего числа дел в производстве, а также на основе предположения, что по мере повышения до-

верия сотрудников к системе они будут все чаще прибегать к ее услугам.

30. Не вполне понятно, какова будет рабочая нагрузка на новую систему; кроме того, сложно предсказать, как развитие одной части новой системы может повлиять на другую. Например, логично предположить, что любое укрепление неформальной системы приведет к сокращению использования формальной системы. Кроме того, создавать двухуровневую формальную систему предполагается без опоры на какой-либо практический опыт в аналогичных условиях. Консультативный комитет считает, что такую замысловатую и сложную систему следует внедрять осторожно и постепенно, что позволит претворить в жизнь принципы, сформулированные Генеральной Ассамблеей, создавая при этом возможности для дальнейшей проработки с учетом накопленного опыта.

31. Предложение Генерального секретаря о том, чтобы распространить новую систему на штатный персонал, приведет к увеличению общей численности охваченного контингента на 45 000 человек, т.е. на 75 процентов. Комитет по-прежнему считает, что нет разумных оснований для предоставления доступа к внутренней системе правосудия Организации Объединенных Наций индивидуальным подрядчикам, консультантам и добровольцам Организации Объединенных Наций, которые пользуются имеющимися средствами правовой защиты. Однако он признает, что Организация обязана обеспечить, чтобы поденные работники в миссиях по поддержанию мира (3312 человек по состоянию на сентябрь 2007 года) знали свои права и обязанности и имели доступ к надлежащим процедурам правовой защиты в рамках Организации Объединенных Наций.

32. Признавая, что неформальная система является важным элементом системы внутреннего правосудия, Консультативный комитет рекомендует учредить с 1 января 2008 года Отдел посредничества, штатное расписание которого предусматривало бы четыре должности. Благодаря укреплению своих функций Канцелярия Омбудсмена сможет содействовать неформальному урегулированию споров в целях избежания лишних судебных разбирательств. Рекомендации Комитета относительно Канцелярии Омбудсмена содержатся в пунктах 22, 26 и 27 его доклада (A/62/7/Add.7). В них в целом отражено мнение о том, что в учреждении отдельных филиа-

лов Канцелярии Омбудсмена в каждом из восьми предложенных мест службы нет необходимости и что присутствие сотрудников из Службы правовой помощи персоналу в некоторых местах службы также обеспечит наличие знающих специалистов, к которым могли бы обратиться сотрудники.

33. Предложение Генерального секретаря о введении формальной и обязательной управленческой оценки с созданием специально для этой цели большой структуры может лишь повлечь за собой дополнительные расходы и задержки в рамках этого процесса. Общий принцип исчерпания административных средств защиты до начала процесса разбирательства мог бы соблюдаться с помощью неформального процесса. Поэтому Комитет рекомендует, чтобы должности, которые предлагается передать в Группу по управленческой оценке, использовались для проведения управленческой оценки только в тех случаях, когда это необходимо.

34. Относительно предложений Генерального секретаря, касающихся Управления по вопросам отправления правосудия, Комитет рекомендует утвердить должность директора-исполнителя на уровне Д-2, а не на уровне помощника Генерального секретаря. Что касается Службы правовой помощи персоналу, то Комитет выступает за то, чтобы обеспечить присутствие сотрудников Службы правовой помощи персоналу в одних местах службы, а сотрудников Канцелярии Омбудсмена — в других. Его рекомендации относительно отдельных должностей в Управлении по вопросам отправления правосудия содержатся в пунктах 38, 39 и 48 его доклада.

35. Относительно предложения Генерального секретаря о том, чтобы решения по делам, рассматриваемым в Трибунале по спорам, принимала коллегия, состоящая из трех судей, Комитет по-прежнему считает, что предложение Группы по реорганизации, предусматривающее одного судью и некоторые элементы коллегиальности, дает достаточно гарантий для обеспечения надлежащего правоприменения.

36. Наконец, что касается дисциплинарных вопросов, представляется, что пока еще нет условий для реализации предусмотренного Генеральным секретарем делегирования полномочий или для того, чтобы Генеральная Ассамблея могла принять хорошо обоснованное решение. Консультативный

комитет рекомендует просить Генерального секретаря представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят второй сессии более подробное предложение о делегировании полномочий по решению дисциплинарных вопросов.

37. **Г-н Кисамбира** (Председатель Союза персонала в Нью-Йорке) говорит, что комиссия экспертов, учрежденная Союзом персонала, пришла к выводу, что предлагаемый Совет по внутреннему правосудию станет основой новой системы отправления правосудия. Хотя Группа по реорганизации согласна с мнением комиссии, комиссия не дала достаточно детального описания функций Совета, с тем чтобы читатели могли в полной мере оценить ту решающую роль, которая будет отведена этому органу. Союз персонала также обеспокоен тем, что в бюджете, по всей видимости, не предусмотрено ассигнований на создание Совета.

38. Совет будет состоять из представителя персонала, представителя администрации и двух видных независимых юристов, кандидатуру одного из которых будет предлагать персоналу, другого — администрации; во главе Совета будет еще один видный независимый юрист, назначаемый Генеральным секретарем после консультаций с остальными членами. Подобный состав органа послужит гарантией, что и персонал, и администрация будут относиться к Совету как к независимому органу, осведомленному об их проблемах и способному работать с судьями Организации Объединенных Наций.

39. Роль Совета будет заключаться, в частности, в следующем: набор кадров (составление описания должности для судей обеих уровней, работающих на постоянной основе, а также номинирование двух или трех кандидатов на каждую из должностей); консультирование по вопросам составления уставов обоих трибуналов и подготовка базовых правил процедуры и правил доказывания; рассмотрение заявлений о недееспособности судей или о предосудительном поведении; подготовка ежегодного доклада Генеральной Ассамблее о работе Совета; посредничество между Генеральным секретарем и судьями по таким вопросам, как оплата труда, условия труда и выделение ресурсов; составление текстов трудовых договоров, обеспечивающих независимость судей.

40. Система правосудия не сможет функционировать до тех пор, пока не будут выделены средства на работу Совета и пока он не будет создан. Поскольку большинству судей-кандидатов будет необходимо довести до конца накопившиеся судебные дела, прежде чем они смогут занять свои должности в Организации Объединенных Наций в январе 2009 года, Совет необходимо создать в начале 2008 года. Комитет, возможно, пожелает пригласить членов Группы по реорганизации для оказания помощи в создании Совета, поскольку они знают систему и отлично выполнили поставленные перед ними задачи.

41. Именно Совет, а не Генеральный секретарь или Управление по вопросам отправления правосудия, должен обеспечить, чтобы мнения Группы по реорганизации были учтены и чтобы новая система отвечала основным стандартам справедливости и независимости.

42. Союз персонала приветствует предложение о создании Службы оказания юридической помощи персоналу на профессиональной основе, однако отмечает, что предлагаемое штатное расписание не соответствует штатному расписанию структур, представляющих администрацию. В соответствии с принципом равенства возможностей важно, чтобы у каждой стороны были разумные возможности изложить свое дело в таких условиях, которые не ставят эту сторону в ущемленное положение.

43. Что касается создания профессионального по составу Отдела правовых консультаций в рамках предлагаемого Управления по вопросам отправления правосудия, то Союз персонала настоятельно призывает Комитет рассмотреть возможность ускоренного создания первого из упомянутых органов, с тем чтобы он мог начать функционировать в то же самое время, что и Управление по вопросам отправления правосудия. Комитет может пожелать рекомендовать назначить двух судей для работы на постоянной основе, одного — для объединенных апелляционных советов, а другого — для объединенных дисциплинарных комитетов на основе годового невозобновляемого контракта для рассмотрения дел до того, как начнет работать новая система. Двум судьям, работающим на постоянной основе, могли бы помогать специально выделенные для этого сотрудники, прошедшие интенсивную подготовку и располагающие временем, специально выделенным для работы по новым делам и для завер-

шения старых. Опять-таки, Комитет, возможно, пожелает рекомендовать, чтобы члены Группы по реорганизации были назначены в качестве судей объединенных апелляционных советов и объединенных дисциплинарных комитетов.

44. Отказ Союза персонала участвовать в ККАП действительно может иметь значение для текущей дискуссии, однако администрация мало что сделала для решения проблем, препятствующих возобновлению участия Союза персонала в работе этого органа.

45. **Г-н Хуссейн** (Пакистан), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа поддерживает все меры, которые могут помочь Организации Объединенных Наций привлечь и удержать высококвалифицированных сотрудников. Независимая, профессиональная, децентрализованная и обеспеченная адекватными ресурсами система отправления правосудия позволит Организации соответствующим образом решать вопросы, касающиеся работы в Организации и контрактов, а также поможет персоналу добиваться справедливого разрешения споров, обеспечивая тем самым соблюдение надлежащих процессуальных норм, Группа считает, что резолюция 61/261 Генеральной Ассамблеи содержит четкий план работы новой системы, а также подчеркивает, что распределение ресурсов между всеми местами службы должно быть справедливым.

46. Группа приветствует доклад Генерального секретаря и настоятельно призывает к полному выполнению резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи в течение текущей сессии. Однако, касаясь намерения Генерального секретаря расширить новую систему, с тем чтобы она охватывала еще примерно 45 000 человек, Группа выражает мнение, что прежде необходимо стабилизировать и укрепить эту систему.

47. Адекватно финансируемая, децентрализованная, управляемая профессионалами неформальная система отправления правосудия с сильным и правильно построенным Отделом посредничества должна быть в состоянии разрешать большинство проблем быстро и без лишних расходов. Группа поддерживает политику справедливого распределения соответствующих постов на всех местах службы и принимает к сведению предложение Генерального секретаря перевести сотрудников Канцелярии

Омбудсмена для работы в некоторых миссиях по поддержанию мира.

48. Группа согласна, что укрепление неформальной системы поможет снизить нагрузку на формальную систему. Группа также отмечает, что Генеральный секретарь предложил создать структуру по управленческой оценке в рамках формальной системы. Управленческая оценка является важным инструментом, но ее следует проводить строго в отведенное время, ресурсы, выделяемые сейчас для такой оценки, должны использоваться эффективно. Группа согласна с Консультативным комитетом в том, что управленческую оценку следует завершать как можно быстрее, но не более чем в течение 30 дней. Если какое-либо дело не будет решено к концу 30-дневного периода, оно должно быть автоматически передано в Трибунал по спорам. В то же время персонал не должен быть обязан подавать просьбу об управленческой оценке в течение 60 дней после получения уведомления о решении администрации, ставшем предметом спора.

49. Создание трибунала по спорам первой инстанции станет серьезным положительным сдвигом по сравнению со старой системой. Учитывая суть его работы, можно полагать, что Трибунал будет в состоянии собираться и выносить решения в кратчайшие сроки. Важно также решить, сколько судей будет в его составе.

50. Группа поддерживает создание Совета по внутреннему правосудию, который должен будет тщательно рассматривать кандидатуры всех претендентов и давать соответствующие рекомендации Генеральному секретарю. Однако окончательное решение о назначении судей во все трибуналы Организации Объединенных Наций должно по-прежнему приниматься Генеральной Ассамблеей. Для того чтобы привлечь высококвалифицированных специалистов в области права, Организация должна предложить им великолепное денежное содержание.

51. В духе своей резолюции 61/261 Генеральная Ассамблея должна исправить недостатки в работе Группы консультантов. Служба оказания юридической помощи персоналу, учитывая ее огромную роль, должна состоять из профессиональных юристов, которые могли бы дать правильные рекомендации сотрудникам, оказавшимся в сложной ситуации.

52. Необходимо тщательно следить за тем, как идет создание новой системы. В этой связи Управление по вопросам отправления правосудия должен возглавлять сотрудник, занимающий высокую должность, который участвует в координационных совещаниях и принятии политических решений. Из содержания соответствующего пункта резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи Группа сделала вывод, что во главе этого Управления будет должностное лицо в ранге не ниже помощника Генерального секретаря, и Группа намерена преследовать эту цель в ходе переговоров по данному пункту.

53. Группа по-прежнему преследует цель создать работающую в полную силу систему отправления правосудия к январю 2009 года, как предусмотрено Генеральной Ассамблеей, и поддерживает предложения Генерального секретаря, касающиеся переходных мер, призванных помочь текущей системе довести до конца накопившиеся дела. Группа отмечает, что эти предложения были одобрены ККАП.

54. Большое значение имеет сохранение конфиденциальности в отношении сторон, участвующих в споре. Поэтому администрации следует создать соответствующий механизм предотвращения утечки информации и любых связанных с этим негативных последствий. Особенно важно защищать репутацию сотрудников, против которых были выдвинуты ложные обвинения.

55. **Г-н Рамос** (Португалия), выступая от имени Европейского союза; стран-кандидатов — Хорватии и бывшей югославской Республики Македония и Турции; стран, находящихся в процессе стабилизации и ассоциации, — Албании, Боснии и Герцеговины, Сербии, Черногории, а также от имени Армении, Грузии, Исландии, Молдовы и Украины, говорит, что Европейский союз придает большое значение учреждению и завершению создания новой системы отправления правосудия, как предусмотрено в резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи.

56. Европейский союз согласен с Группой по реорганизации и Генеральным секретарем в том, что Организация Объединенных Наций нуждается в такой системе отправления внутреннего правосудия, которая пользовалась бы доверием и сотрудников, и администрации. Поэтому нужно перевести эту систему на профессиональную основу и сделать ее отвечающей соответствующим принципам междуна-

родного права, верховенства права и надлежащим процессуальным нормам, включая равный доступ к системе правосудия и право быть заслушанным. Судьи на обоих уровнях судебной системы должны быть высококвалифицированными беспристрастными профессионалами, пользующимися высокой репутацией в юридической среде, а также должны выступать только в личном качестве, будучи при этом полностью независимыми. Организация должна разработать систему отбора и представления кандидатур, которая бы гарантировала, что профессиональная квалификация судей отвечает предъявляемым к ним требованиям.

57. Неформальная система отправления правосудия должна быть структурирована таким образом, чтобы она могла рассматривать как можно больше жалоб. Омбудсмены должны играть важную роль в информировании о системных проблемах, а также в поощрении сотрудников к разрешению споров в рамках неформальной системы. Важно также иметь единую интегрированную и децентрализованную Канцелярию Омбудсмена. Необходимо продолжать обсуждение этой темы, чтобы уточнить, как неформальная система будет связана с формальной системой.

58. Чтобы работать эффективно, новая система должна быть создана в разумные сроки. После ее создания надо будет уже в ближайшей или среднесрочной перспективе провести оценку ее эффективности, в первую очередь того, как она отвечает интересам и сотрудников, и администрации.

59. Комитету надо будет заняться важнейшими вопросами финансирования и кадрового состава новой системы. С учетом того что желаемые меры могут быть чрезмерно дорогостоящими, Комитет должен попытаться найти правильный баланс. Европейский союз будет прилагать все усилия, чтобы содействовать созданию справедливой, сильной и эффективной системы отправления правосудия для Организации Объединенных Наций XXI века.

60. В пункте 83 своего доклада (A/62/7/Add.7) Консультативный комитет просил, чтобы потребности в ресурсах были скорректированы с учетом его рекомендаций, а также чтобы скорректированные потребности в ресурсах были представлены Ассамблее отдельно во время рассмотрения ею упомянутого доклада. Поскольку эта процедура слегка отличается от установленной, Европейский союз

хотел бы знать, где Председатель намеревается представить анализ финансовых последствий рекомендаций Консультативного комитета: на официальном заседании или в ходе неофициальных консультаций?

61. **Г-н Хилл** (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что персонал Организации Объединенных Наций должен иметь доступ к справедливой и эффективной системе отправления внутреннего правосудия, которая была бы транспарентной, беспристрастной и отвечающей принципам верховенства права и процессуальным нормам. Хорошо работающая система внутреннего правосудия лежит в основе всех усилий по укреплению подотчетности, надзора и управления людскими ресурсами.

62. Оратор, однако, обеспокоен тем, что для реализации предложений Генерального секретаря потребуется огромная сумма, которая, по расчетам, составляет более 58 млн. долл. США на каждые два года. Поэтому оратор согласен с Консультативным комитетом в том, что при создании новой системы следует проявлять больше благоразумности и учитывать приобретаемый опыт. Укрепление неформальной системы, и в частности создание структуры, выполняющей посреднические функции, должно в будущем уменьшить потребность в формальной системе. Австралия, Канада и Новая Зеландия тщательно изучат рекомендации Консультативного комитета, касающиеся сокращения расходов, с тем чтобы обеспечить предоставление достаточных ресурсов, гарантирующих надлежащее функционирование новой системы.

63. Механизмы совместного покрытия расходов, о которых говорится в докладе Генерального секретаря, являются важным элементом финансирования новой системы, поскольку одна треть персонала, охватываемого этой системой, работает за пределами Секретариата и миссий по поддержанию мира. Оратор был бы признателен за предоставление последних сведений о статусе этих механизмов.

64. В докладе Генерального секретаря содержатся также детали предлагаемых новых дисциплинарных процедур. В этой связи делегирование полномочий руководителям отделений за пределами Центральных учреждений должно помочь устранить значительную часть задержек, мешающих работе нынешней системы. Важно разработать адекватные

руководящие принципы введения санкций для обеспечения единообразия по всей системе.

65. И наконец, успех новой системы будет зависеть от ее способности пользоваться доверием как персонала, так и администрации. Поэтому исключительно важно создать ее в установленные сроки. Для того чтобы создать и запустить систему к началу 2009 года, определенные решения надо принять на нынешней сессии, в связи с чем оратор выражает готовность работать конструктивно со всеми заинтересованными сторонами.

66. **Г-н Фермин** (Доминиканская Республика), выступая от имени Группы Рио, говорит, что Группа поддерживает все инициативы, призванные улучшить условия работы персонала, в частности создание профессиональной, справедливой, независимой и эффективной системы правосудия. Поэтому Группа одобряет рекомендации Группы по реорганизации, которые стали основой решений, принятых на шестьдесят первой сессии. Группа также приняла к сведению соответствующие доклады Генерального секретаря и Консультативного комитета, хотя она была бы признательна за дополнительную информацию по ряду замечаний и рекомендаций, содержащихся в последнем из упомянутых докладов.

67. Группа Рио согласна с Генеральным секретарем в том, что неформальная система является важнейшим элементом новых механизмов. Разрешение конфликтов неформальным путем позволит повысить эффективность и избежать ненужных судебных разбирательств. Предлагаемое Генеральным секретарем создание единой, объединенной и децентрализованной Канцелярии Омбудсмана для Секретариата, фондов и программ позволит обеспечить доступ к неформальной системе для всех сотрудников, как в Центральных учреждениях, так и на местах. Группа Рио также поддерживает выделение ресурсов для нового Отдела посредничества, который позволит расширить возможности Канцелярии Омбудсмана по разрешению конфликтов на неформальном уровне. Однако Группа выражает озабоченность в связи с рекомендацией Консультативного комитета о том, что изначальные предложения Генерального секретаря, изложенные в докладе Группы по реорганизации, следует реализовать в меньшем объеме. Предлагаемое сокращение числа децентрализованных отделений Канцелярии Омбудсмана вызывает особую тревогу.

68. Что касается формальной системы, то ключевое значение имеет укрепление функции управленческой оценки, с тем чтобы гарантировать администрации возможность пересматривать или отменять решения до того, как они поступят на рассмотрение Трибунала по спорам. Важно исчерпать все административные меры, прежде чем начинать формальные процедуры. Помимо этого, укрепление механизмов обеспечения подотчетности положительно повлияет на управление Секретариатом. Поэтому решение по данному вопросу следует принять как можно быстрее. Что касается ограничений по времени, то сокращение сроков, предлагаемое Консультативным комитетом, должно быть уравновешено предоставлением достаточных ресурсов, дающих администрации возможность уложиться в новые сроки.

69. Организация должна также улучшить оказание юридической помощи персоналу путем реформирования существующих механизмов. Такая реформа также позволяет укрепить механизмы подотчетности и обеспечить, чтобы и персонал, и администрация отвечали за свои поступки и решения. Поэтому Группа Рио в принципе поддерживает выделение ресурсов для укрепления Службы оказания юридической помощи персоналу, с тем чтобы гарантировать всем сотрудникам доступ к системе правосудия.

70. Расходы на новую систему должны быть разделены между операциями по поддержанию мира, фондами и программами, а также Секретариатом, а механизмы совместного покрытия расходов должны быть согласованы участвующими организациями. В этой связи Группа Рио надеется, что финансирование новой системы будет осуществляться на транспарентной основе и таким образом, чтобы всем участвующим организациям был гарантирован справедливый и равный доступ к системе правосудия.

71. Поскольку Группа согласна с Консультативным комитетом в том, что создание двух отдельных секретариатов (для Трибунала по спорам и Апелляционного трибунала) приведет к дублированию функций, она поддерживает учреждение единого, объединенного секретариата. Группа также придерживается мнения, что, как только новая система начнет функционировать, Управление по вопросам отправления правосудия будет играть ключевую

роль в обеспечении институциональной независимости и самостоятельности системы правосудия.

72. **Г-н Бише** (Швейцария) говорит, что Швейцария, будучи и государством-членом, и принимающей страной, одобряет план Генеральной Ассамблеи по созданию новой системы отправления правосудия, особенно с учетом того, что нынешняя система не гарантирует лицам, работающим в Организации Объединенных Наций, эффективную процедуру обжалования и должное разбирательство. Несмотря на серьезные финансовые последствия реформы, предлагаемой Генеральным секретарем, Швейцария не будет поддерживать никакие меры, уменьшающие эти последствия и ставящие под угрозу соблюдение минимальных стандартов правосудия и принципов, закрепленных Генеральной Ассамблеей. Новая система должна быть децентрализованной, поскольку основная цель — обеспечить, чтобы все сотрудники Организации, независимо от типа контракта или места службы, имели возможность изложить суть своего дела и рассчитывать на должное разбирательство. Неформальная система должна иметь достаточное кадровое обеспечение, чтобы урегулировать как можно больше споров до передачи дел в формальную систему, которая, в свою очередь, должна располагать достаточными ресурсами для обеспечения справедливого и эффективного отправления правосудия. Это означает создание органа правосудия первой инстанции и апелляционного органа.

73. Делегация оратора не согласна с Консультативным комитетом по двум вопросам. Во-первых, в отношении круга лиц, охватываемых новой системой: он должен быть как можно шире. Во-вторых, относительно секретариатов: если, как рекомендует Консультативный комитет, только один секретариат будет обслуживать оба трибунала, надо будет сделать так, чтобы заявления, поступающие в органы правосудия первой и второй инстанции, рассматривались разными людьми, с тем чтобы гарантировать достаточную независимость Апелляционного трибунала.

74. **Г-н Хо** Еэнь Тек (Сингапур) говорит, что в любой организации должна быть хорошая система управления и подотчетности, но в Организации Объединенных Наций администрация всегда брала верх над персоналом в дисциплинарных делах. Административный трибунал неоднократно отмечал в своих решениях, что не было должного разбира-

тельства дел сотрудников, а Генеральный секретарь мог по своему желанию проигнорировать выводы органов правосудия, в одном из которых даже говорилось, что процедуры проведения расследований, принятые в Организации, противоречат международным стандартам в области прав человека. В докладе Группы по реорганизации изложен механизм, который, по крайней мере на бумаге, выглядит как более справедливая система с большей подотчетностью, однако эта новая система должна быть таковой и на практике, если ее цель — пользоваться доверием людей. В этой связи следует учитывать десять аспектов.

75. Первое: рекомендация Группы по реорганизации о том, что решения трибуналов должны быть обязательными к исполнению для администрации, позволит исправить серьезный недостаток нынешней системы. Второе: поскольку все судьи должны считаться беспристрастными, судьи Трибунала по спорам должны назначаться не Генеральным секретарем, а Генеральной Ассамблеей из небольшого числа кандидатов, номинированных Советом по внутреннему правосудию с учетом их компетентности и принципа справедливого географического распределения. Третье: рекомендация Группы по реорганизации о том, чтобы оценка деловых качеств судей входила в компетенцию Совета, позволит исключить любые сомнения в отношении непредвзятости Секретариата по данному вопросу. Четвертое: предложения Генерального секретаря об укреплении неформальной системы правосудия, включая создание Отдела посредничества, а также предоставление Трибуналу по спорам права передавать дела посредникам, заслуживают поддержки. Пятое: поскольку в докладе Генерального секретаря нет никаких конкретных предложений, касающихся осведомителей, неясно, как сотрудники смогут подавать жалобы на своих начальников, а также как они смогут обезопасить себя от мести. Организация должна иметь возможность призвать к порядку как провинившихся сотрудников, так и злоупотребляющих своим положением руководителей. Шестое: после того как Группа консультантов войдет в состав Службы оказания юридической помощи персоналу, она должна быть укомплектована достаточным числом сотрудников и должна получать прочие ресурсы для того, чтобы рассматривать жалобы со всех мест службы. Седьмое: следует поддержать предложение Генерального секретаря о выделении более значительных ресурсов Административному

трибуналу, с тем чтобы он смог рассмотреть все накопившиеся у него дела до перехода к новой системе. Восьмое: предложение об управленческой оценке имеет некоторые достоинства, однако никто не использует существующие механизмы для административного обзора, поскольку они воспринимаются как тактика, используемая администрацией для затягивания дела, а также как механизмы, создающие конфликт интересов. Поэтому было бы хорошей идеей передать новые механизмы нейтральному органу, такому, как Управление по вопросам отправления правосудия, а не Департаменту по вопросам управления. Девятое: пересмотренная версия Руководства по проведению расследований Управления служб внутреннего надзора (УСВН) и текст стандартных оперативных процедур расследований, проводимых не УСВН, а другими органами, над которым сейчас работает Секретариат, должны быть представлены на изучение персонала и государствам-членам до того, как новая система начнет работать. И последнее: в докладе Генерального секретаря не затрагивается вопрос об информации, попадающей в печать: создается впечатление, что большинство утечек в средства массовой информации касается обвинений в адрес персонала. Когда же эти обвинения оказываются необоснованными, Секретариат хранит подозрительное молчание.

76. Предложения, представленные Комитету, дают возможность кардинальным образом улучшить систему отправления правосудия, однако следует потратить столько времени, сколько нужно для того, чтобы новая система была выстроена правильно. Эта система, по-видимому, будет дорогостоящей, однако повышение эффективности Секретариата позволит снизить скрытые издержки, связанные с подавленным моральным состоянием, неэффективностью, злоупотреблениями начальников и необоснованными денежными компенсациями.

77. **Г-н Мухитх** (Бангладеш) говорит, что в резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи содержатся всеобъемлющие руководящие принципы реформы системы отправления правосудия, без которой невозможна эффективная реформа управления людскими ресурсами. Его делегация с удовлетворением отмечает динамику, набранную в ходе работы, однако разделяет озабоченность Консультативного комитета по поводу того, что создание столь сложной системы рассматривается без опоры на какой-

либо реальный опыт в аналогичной ситуации. Поскольку система правосудия должна пользоваться доверием как сотрудников, так и администрации, его делегация рада, что Генеральный секретарь попытался изложить в своем докладе единую позицию, отражающую коллективное согласие персонала, администрации и фондов и программ.

78. Его делегация надеется получить подробную информацию об учебе и подготовке кадров, а также о последующем наблюдении и оценке, поскольку они являются непременным условием успеха новой системы. Все возрастающее количество дел, представляемых в Канцелярию Омбудсмана с момента ее создания в 2002 году, свидетельствует о значении Канцелярии как катализатора изменений. Его делегация озабочена тем, что некоторые системные вопросы, выявленные Канцелярией, так и остались нерешенными: процедуры набора и расстановки кадров, которые могут вызвать острую неудовлетворенность; недостаточная интеграция двух основных целей программы мобильности — формирование кадров, обладающих разносторонними знаниями и навыками, и предоставление более широких возможностей для служебного роста; а также нынешняя система контрактов, которая является одной из главных причин недовольства. Еще один повод для беспокойства — это проблемы отправления правосудия в миссиях по поддержанию мира, которой уделяется недостаточное внимание в докладах.

79. **Г-н Торрес Лепори** (Аргентина) говорит, что его делегация, всегда подчеркивавшая необходимость продуманной и транспарентной системы правосудия, считает, что рекомендации Группы по реорганизации служат прочной основой для усовершенствования существующей системы. Теперь Комитет должен решить, как ввести реформированную систему в действие к январю 2009 года. Увеличение объема ресурсов, требуемых для выполнения предложений Генерального секретаря, полностью оправдано необходимостью обеспечения того, чтобы сотрудники чувствовали уверенность в том, что их жалобы будут рассмотрены справедливо и с пониманием.

80. Его делегация одобряет неформальный компонент новой системы и ее децентрализацию, в том числе принятие конкретных мер в Латинской Америке. Что касается формального компонента, то у администрации должны быть ресурсы, необходи-

мые для того, чтобы реагировать на заявления сотрудников в установленные Генеральной Ассамблеей сроки. Управление по вопросам отправления правосудия также необходимо для осуществления всех предложенных грандиозных преобразований. Поскольку Служба оказания юридической помощи персоналу будет выполнять важные функции по консультированию и оказанию содействия персоналу, надо внимательно изучить комментарии Консультативного комитета к предложению Генерального секретаря с целью определить, как они повлияют на эти функции. Предложение Генерального секретаря создать две судебные инстанции, Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал, также требует дальнейшего обсуждения. Его делегация с интересом ознакомится с более подробной информацией о категориях лиц, на которых распространяется новая система, и о результатах обсуждения в Шестом комитете различных правовых аспектов предложенной реформы. На нынешней сессии Пятый комитет должен будет также принять решение по поводу переходных мер, направленных на быстрое и профессиональное завершение дел, накопившихся в существующей системе.

81. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что Российская Федерация рассматривает реформирование системы внутреннего правосудия как важнейший шаг в направлении укрепления верховенства права в Организации Объединенных Наций. Его делегация надеется, что Комитет сможет учесть результаты обсуждения некоторых аспектов этого вопроса в Шестом комитете. Генеральная Ассамблея на данном этапе поддержала лишь концепцию создания обновленной системы, состоящей из формальной и неформальной частей; ее детали еще только предстоит определить. Его делегация поддерживает создание двухступенчатой системы правосудия, состоящей из двух трибуналов, однако выступает за отмену ныне действующих консультативных органов. Она не понимает, почему Трибунал по спорам сохранит практику Административного трибунала, состоящую во взаимодействии с организациями системы Организации Объединенных Наций на основе специальных соглашений. Почему такие организации не могут иметь доступ в двухступенчатую систему в обычном порядке?

82. Ключевым критерием для определения круга лиц, на которых предполагается распространить новую систему, должно стать отсутствие у них иных

средств правовой защиты. Она должна распространяться на должностных лиц Организации Объединенных Наций, не являющихся сотрудниками Секретариата, а также экспертов, находящихся в командировках, однако необходимо проявлять осмотрительность в отношении включения в новую систему индивидуальных подрядчиков, которые могут использовать арбитражное разбирательство и чья деятельность в любом случае предполагает коммерческий риск.

83. Юрисдикция новой системы правосудия должна включать споры, возникающие вследствие нарушения Организацией обязательств в отношении лиц, попадающих под действие системы, а не только вследствие нарушения условий найма. Снова возникает критерий отсутствия других средств правовой защиты. Для обеспечения беспристрастности и независимости назначение и снятие судей обоих трибуналов должно осуществляться только Генеральной Ассамблеей: назначение этих лиц Генеральным секретарем может привести к конфликту интересов, поскольку трибуналы призваны пересматривать решения самого Генерального секретаря или подотчетных ему лиц. Вопрос о том, должны ли дела в Трибунале по спорам рассматриваться в составе одного или трех судей, требует дальнейшего изучения.

84. Что касается неформальной системы, то его делегация в целом поддерживает предложения Генерального секретаря относительно укрепления системы омбудсменов и Отдела посредничества, а также разграничение между формальной и неформальной системами. Она также поддерживает предложение об оказании правовой помощи, поскольку отсутствие такой помощи в существующих условиях, когда нужны услуги профессиональных юристов, ставит лиц, подающих жалобы, в уязвимое положение и нарушает принцип «равенства возможностей».

85. Важно сохранить возможность для руководства пересмотреть оспариваемые решения, которые могут перерасти в судебное разбирательство, однако такая оценка должна проводиться в сжатые сроки. Предложение относительно дисциплинарного производства заслуживает поддержки, в частности это касается права сотрудников, обвиняемых в нарушениях, представить свою точку зрения. Что касается разделения обязанностей по проведению расследований, то УСВН должно продолжать зани-

маться расследованием только нарушений первой категории; лицам, находящимся под следствием, проводимым Управлением, также должно быть дано право отвечать на обвинения; кроме того, им и их руководству должен направляться финальный доклад по итогам расследования. Пересмотренное Руководство УСВН по проведению расследований, а также стандартные оперативные процедуры для проведения расследований вне УСВН должны быть представлены Генеральной Ассамблее в виде доклада Генерального секретаря.

86. Его делегация не поддерживает предложение о наделении Департамента по вопросам охраны и безопасности функциями расследования. Предложение о финансировании новой системы внутреннего правосудия имеет значительные финансовые последствия; система должна быть более экономичной.

87. **Г-н Кисимото** (Япония) говорит, что в соответствии с резолюцией 61/261 Генеральной Ассамблеи новая система отправления правосудия должна оказать позитивное влияние на отношения между сотрудниками и администрацией, а также улучшить качество работы как персонала, так и руководителей. Более того, в целях обеспечения эффективности и жизнеспособности новой системы потребуются радикальный пересмотр существующей системы и культуры трудовых отношений. Из опыта работы Омбудсмана следует, что неформальные процедуры разрешения конфликтов будут иметь ключевое значение для успеха новой системы, и эти процедуры должны использоваться в полном объеме с целью избежать ненужных судебных разбирательств.

88. Однако, если не будут решены системные проблемы, оказывающие негативное влияние на людские ресурсы, создание справедливого и надежного административного порядка будет невозможно. В последние пять лет вопросы, связанные с продвижением по службе или карьерой, были причиной большинства жалоб, представленных сотрудниками в Канцелярию Омбудсмана, и очевидно, что существующая система подбора кадров и делегирования значительных полномочий руководителям является первопричиной эти проблем. Ему было бы интересно знать, принял ли или планирует ли Генеральный секретарь принять какие-либо меры для исправления этой ситуации.

89. Обращаясь конкретно к предложениям Генерального секретаря, он говорит, что число должностей и их уровни намного превышает фактические требования. Соответственно, принимая во внимание неопределенный объем дел, которые должны быть рассмотрены новыми формальными и неформальными механизмами, региональная деятельность по охвату соответствующих категорий персонала должна пока осуществляться при помощи электронных средств связи и выездов на места. Новую систему следует внедрять осмотечно и постепенно, а коррективы к штатному расписанию следует рассмотреть на более позднем этапе после изучения эффективности новых механизмов.

90. Полномочия, которые предлагается предоставить Службе по оказанию юридической помощи персоналу, в значительной степени совпадают с функциями, выполняемыми Канцелярией Омбудсмена, причем ни одна из этих структур не будет иметь официальной системы оказания юридической помощи сотрудникам. Новые механизмы могут лишить персонал его самостоятельности и создать нежелательные конфликты интересов. Поэтому следует обсудить ряд альтернативных вариантов удовлетворения потребностей сотрудников.

91. Рассмотрение вопроса о том, расширять ли сферу действия новой системы с тем, чтобы она распространялась на внештатный персонал, должно быть отложено на более позднее время. Кроме того, в соответствии с намерением свести обращение в формальную систему к минимуму, процесс управленческой оценки должен начинаться с неформального урегулирования конфликта. В этой связи он опасается, что создание специальной группы по управленческой оценке снизит подотчетность, размыв границы ответственности руководителей.

92. Нереалистично рассчитывать на то, что отставание в рассмотрении дел будет ликвидировано до ввода в действие новой системы. Секретариату следует обосновать запрос на дополнительные средства, а также следует провести оценку целесообразности и эффективности созыва дополнительной сессии Административного трибунала Организации Объединенных Наций.

93. Наконец, поскольку система отправления правосудия финансируется не только из регулярного бюджета и бюджета операций по поддержанию мира, но также и из внебюджетных средств, любой

механизм совместного несения расходов должен отражать эту ситуацию. Соответственно, если большинство пользователей в каких-либо местах службы занимают должности, финансируемые из внебюджетных ресурсов, такие расходы должны нести главным образом те, кто предоставил эти ресурсы. Он хотел бы изучить соответствующие данные с целью предложить механизм совместного несения расходов, который лучше отражает принцип «платит тот, кто получает пользу».

94. **Г-н Скэнлон** (Соединенные Штаты Америки) полностью поддерживает намерение Генерального секретаря создать новую систему внутреннего правосудия. Соответствующие меры по реформированию, рекомендованные Пятым комитетом, должны отражать широкий консенсус и быть справедливыми по отношению как к сотрудникам, так и к администрации.

95. В принципе он поддерживает предложенные структурные изменения в Канцелярии Омбудсмена. Если будут соблюдены некоторые параметры, эти изменения вкупе с соответствующей поддержкой со стороны Службы оказания юридической помощи персоналу помогут создать более эффективную и экономичную неформальную систему. Меры по реформированию должны привести к созданию такой системы, в которой большинство трудовых вопросов можно будет решить без обращения в формальные органы правосудия.

96. Однако у него вызывают озабоченность финансовые последствия новой системы, принимая во внимание то, что фактические расходы, скорее всего, будут значительно выше, чем суммы, обозначенные в сметах Генерального секретаря. Хотя успех работы новой системы зависит от введения всех предложенных элементов, эти элементы не обязательно должны вводиться в равной степени. Поэтому выбранный подход должен делать упор на оказание неформальных посреднических услуг, должен предусматривать участие как профессионалов, так и добровольцев, а также удовлетворять потребности нынешних сотрудников, прежде чем переходить к распространению системы правосудия на внештатный персонал. В этой связи он согласен с Консультативным комитетом в том, что нет никаких реальных причин для того, чтобы давать доступ к системе внутреннего правосудия индивидуальным подрядчикам, консультантам и добровольцам Организации Объединенных Наций, которые уже имеют

соответствующие средства правовой защиты. Прежде чем Пятый комитет приступит к рассмотрению предоставления доступа к системе внутреннего правосудия внештатному персоналу, Генеральный секретарь должен представить альтернативные предложения об улучшении процедур урегулирования споров, доступных им в настоящее время. Кроме того, он не считает необходимым расширять сферу действия системы с целью позволить ассоциациям персонала подавать иски, эквивалентные коллективным. Такие иски могут замедлить урегулирование индивидуальных претензий и перегрузить всю систему.

97. Хотя он готов поддержать предложение о расширении Канцелярии Омбудсмана, он выражает согласие с Консультативным комитетом по поводу того, что расширение должно происходить поэтапно, с первоначальным увеличением штатов в Нью-Йорке, Женеве, Найроби, Демократической Республике Конго и Судане. В будущем любое расширение должно зависеть от способности справиться с рабочей нагрузкой.

98. Он согласен не со всеми элементами предложения о создании Службы оказания юридической помощи персоналу, считая, что не все запрошенные должности необходимы. Кроме того, юристы, работающие в этой Службе, не должны служить в качестве официальных адвокатов. Хотя можно укрепить существующий режим оказания юридической помощи сотрудникам, такая помощь не должна включать адвокатскую защиту по конкретным делам. Вместо этого Генеральный секретарь должен изучить другие варианты расширения доступа персонала к услугам адвокатов.

99. Административный обзор является важным элементом процесса неформального урегулирования конфликтов. Однако оратор не убежден в необходимости создания группы по управленческой оценке, поскольку существующая система должна быть улучшена, а не заменена. В этой связи он одобряет рекомендацию Консультативного комитета по поводу того, что существующий процесс административного обзора должен быть сохранен, а ныне действующие сроки должны быть сокращены и их соблюдение должно быть обеспечено.

100. Наконец, поддерживая создание двухступенчатой формальной системы, он не согласен с некоторыми аспектами предложений Генерального секре-

таря. Во-первых, в соответствии с широко распространенной национальной практикой для Трибунала по спорам должно быть достаточно одного судьи, а не трех. На нынешнем этапе Трибунал по спорам должен иметь по одному судье в Нью-Йорке, Женеве и Найроби с возможностью назначить дополнительных судей там, где это необходимо. Кроме того, апелляционные судьи должны собираться на разовой основе, а не работать в постоянно действующих трибуналах. Процесс отбора должен быть беспристрастным и транспарентным, чтобы можно было получить необходимое число высококвалифицированных и опытных судей. Поэтому он с интересом ожидает обсуждения состава предложенного Совета по внутреннему правосудию.

101. **Г-н Ас-Садах** (Катар) говорит, что, поскольку одной из главных целей Организации Объединенных Наций является поддержка правосудия и верховенства права в мировом масштабе, Организация должна быть примером для подражания в этой сфере. Ее система внутреннего правосудия должна быть независимой, транспарентной, профессиональной, должным образом финансируемой и децентрализованной с целью обеспечить доступность правосудия и должных процессуальных норм для сотрудников, особенно с учетом того факта, что они не имеют права на подачу в национальные суды своих жалоб, связанных с работой.

102. Комитет и Генеральная Ассамблея должны уделить необходимое внимание предложениям Генерального секретаря, касающимся выделения запрашиваемых ресурсов как в предлагаемом бюджете по программам на двухгодичный период 2008–2009 годов, так и по вспомогательному счету для операций по поддержанию мира на период с 1 января по 30 июня 2009 года с целью завершить создание новой системы до 1 января 2009 года — установленной даты введения ее в действие.

103. Предложение создать Совет по внутреннему правосудию с целью составления списков лиц, имеющих соответствующую квалификацию для назначения на судебские должности, является полезным. Следует подчеркнуть, что Генеральная Ассамблея должна оставаться тем органом, который назначает судей, и что с целью привлечения наилучших кандидатов вознаграждение судей должно быть адекватным. Также полезным является предложение об отборе и назначении судей.

104. Неформальная система может сыграть конструктивную и полезную роль в рамках более широкой системы отправления правосудия, а также будет способствовать сокращению расходов и экономии времени и усилий. Поэтому для неформальной системы, а также для повышения роли посредничества и Канцелярии Омбудсмена нужно выделить достаточные средства.

105. Хотя Канцелярия Омбудсмена может играть свою роль и в операциях по поддержанию мира, в данном случае требуется наличие конкретных стандартов открытия отделений, а также более подробная информация и ясность в этом вопросе. Управленческая оценка может сократить число жалоб, однако она должна проводиться в конкретные сроки и при эффективном использовании имеющихся ресурсов.

106. **Г-жа Барсена** (заместитель Генерального секретаря по вопросам управления) вновь повторяет, что положения резолюции 61/261 Генеральной Ассамблеи вкуче с последним докладом Генерального секретаря создают хорошую основу для рассмотрения Пятым комитетом вопроса о реформе системы правосудия.

107. Обращаясь к вопросу о сфере охвата новой системы, она говорит, что сметы, представленные в докладе Генерального секретаря, не охватывают внештатный персонал, поскольку невозможно предсказать, сколько таких людей обратятся в эту систему. Механизмы совместного несения расходов будут иметь особое значение, поскольку нынешние сметы не охватывают значительную часть персонала, работающего в фондах и программах и миссиях по поддержанию мира. Признавая, что эти предложения довольно затратны, и соглашаясь с тем, что новая система должна вводиться постепенно, она в то же время подчеркивает, что необходимо избежать дробления всего этого вопроса на отдельные элементы.

108. По всей видимости, существует некоторая путаница, касающаяся функций Группы консультантов, Канцелярии Омбудсмена и Службы оказания юридической помощи персоналу. В этой связи Генеральный секретарь выражает мнение, что Омбудсмен должен сохранять нейтралитет и уметь действовать от имени как сотрудников, так и администрации. С другой стороны, Служба оказания юридической помощи персоналу предназначается исклю-

чительно для оказания поддержки сотрудникам. Наконец, в ответ на замечания, сделанные представителем Сингапура, она говорит, что Группа по рассмотрению жалоб на дискриминацию и других жалоб будет включена в Канцелярию Омбудсмена, а не в Группу консультантов, которая сама станет частью Службы оказания юридической помощи персоналу. Обеспечение наличия отдельных и четко определенных мандатов у каждого отдела или департамента будет способствовать укреплению транспарентности и подотчетности.

109. **Г-н Саха** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что с технической точки зрения подготовить доклад по этому вопросу было довольно сложно. Однако он придерживается того мнения, что Консультативному комитету удалось подготовить целенаправленный и понятный документ. Этот доклад является выражением взвешенных точек зрения Консультативного комитета и был выпущен как консенсусный текст.

Заседание закрывается в 12 ч. 50 м.