

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная Ассамблея

СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
27-е заседание,
состоявшееся в понедельник,
12 ноября 1990 года,
в 10 час. 00 мин.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 27-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МЭЙКОК (Барбадос)

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

СОДЕРЖАНИЕ

- ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
- ПУНКТ 128 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
- ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)
- а) СТРУКТУРА СЕКРЕТАРИАТА (продолжение)
- б) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ
С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ (продолжение)
- с) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ (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.5/45/SR.27
20 November 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 час. 25 мин.

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(A/45/30; A/C.5/45/23, 24 и 29)

ПУНКТ 128 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(A/45/9 и A/45/699; A/C.5/45/7 и A/C.5/45/22)

1. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), представляя доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 1990 год (A/45/30) в соответствии с пунктом 127 повестки дня, говорит, что в своем докладе Комиссия учла высказанные членами Комитета полезные предложения; она включила в него глоссарий технических терминов, а также резюме решений и рекомендаций и их финансовые последствия.

2. Комиссия изменила методы своей работы в целях расширения участия администрации и представителей персонала: как правило, они могут присутствовать на всех заседаниях Комиссии, на которых обсуждаются вопросы условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций; для рассмотрения наиболее важных вопросов может быть создана трехсторонняя рабочая группа. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Комиссия сотрудничает с Административным комитетом по координации (АКК) в рассмотрении функционирования Комиссии, по результатам которого в 1991 году будет представлен доклад.

3. В соответствии с резолюцией 41/208 Генеральной Ассамблеи Комиссия рассмотрела, совместно с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, методологию определения шкалы засчитываемого для пенсии вознаграждения и наблюдения за уровнем шкалы и ее корректировкой в периоды между всеобъемлющими пересмотрами для персонала категории специалистов и более высоких категорий. Комиссия рекомендует продолжать использование методологии, применявшейся при установлении шкалы на 1 апреля 1987 года, и временной процедуры корректировки с поправками, внесенными в нее Генеральной Ассамблеей в 1989 году. Она рекомендует также пересмотренную шкалу налогообложения персонала, которая должна использоваться в будущем в сочетании с методологией определения засчитываемого для пенсии вознаграждения этих категорий персонала. Генеральная Ассамблея просила также Комиссию рассмотреть вопрос об установлении диапазона предельных расхождений между засчитываемым для пенсии вознаграждением персонала в общей системе и персонала, занятого на сопоставимой гражданской службе. Комиссия пришла к выводу, что диапазон предельных расхождений в размере 110-120, примененный к чистому вознаграждению, должен применяться и к засчитываемому для пенсии вознаграждению; она также рекомендовала процедуру расчета предельных расхождений в отношении засчитываемого для пенсии вознаграждения и представления Генеральной Ассамблее доклада о них. По мнению юрисконсульта, ни резолюция 41/208, ни статут Комиссии не наделяют КМГС компетенцией рассматривать вопрос о засчитываемом для пенсии вознаграждении должностных лиц, для которых не предусмотрено разделение на классы. Поэтому Комиссия решила не обсуждать этот вопрос.

4. Комиссия приступила к рассмотрению вопроса о засчитываемом для пенсии вознаграждении персонала категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе категорий персонала. Должна быть создана совместная подготовительная рабочая группа, состоящая из членов Комиссии, Правления Пенсионного фонда, Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) и

(Г-н Аквей)

Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККИСАП), и ожидается, что рекомендации Генеральной Ассамблеи будут представлены в 1991 году.

5. Комиссия рассмотрела результаты проведенных новой рабочей группой исследований структуры заработной платы, положенной в основу системы должностных окладов сотрудников категории специалистов и более высоких категорий. Поскольку остается нерешенным ряд проблем, связанных с выделением компоненты жилищных расходов из корректива по месту службы, она пришла к выводу, что в настоящее время жилищные расходы не следует рассматривать в качестве отдельного элемента всего пакета вознаграждений. До проведения дальнейших исследований Комиссия рекомендует продолжать проводить сравнение жилищных расходов с базовым местом службы - Нью-Йорком - на основе системы коррективов по месту службы. Она рекомендует также использовать пересмотренные процедуры сопоставления стоимости жилья и внести значительные изменения в схему субсидирования квартирной платы в местах расположения штаб-квартир и в других местах службы в Европе. В полевых местах службы при небольшом числе сотрудников Комиссия рекомендует возмещать расходы на жилье в пределах разумной максимальной суммы при определении размера корректива по месту службы на основе сравнения всех элементов расходов, за исключением жилищных. Новые процедуры будут пересмотрены по истечении трех лет.

6. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи в докладе приводится подробная информация о практике организаций по предоставлению права на получение выплат в связи с экспатриацией сотрудникам, проживающим в своей родной стране, однако работающим в местах службы, находящихся в другой стране, а также информация о пакете общесистемных надбавок. Дальнейший доклад о выплатах в связи с экспатриацией будет представлен в 1991 году.

7. В отношении условий службы помощников и заместителей Генерального секретаря и сотрудников эквивалентного уровня Комиссия придерживается мнения, что можно предусмотреть особый порядок для должностных лиц этого уровня, которым необходимо содержать отвечающее повышенным требованиям жилище поблизости от места работы, и она представила предложения, в которых учтены интересы старших должностных лиц, несущих жилищные расходы значительно выше среднего уровня. Тем не менее Комиссия полагает, что их надбавки на представительские цели не подпадают под действие режима общей системы.

8. Также в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Комиссия пересмотрела свое решение 1989 года о процедуре пересмотра индексов корректива по месту службы в штаб-квартирах и в других местах службы в Европе и Северной Америке. Она пришла к выводу, что это решение обеспечивает наиболее справедливый подход ко всем категориям персонала. Кроме того, действие пересмотренной системы на протяжении определенного времени не повлечет никаких финансовых последствий. Комиссия изучила также вопрос о местах службы, в которых в результате применения выводов обследования индивидуальных мест службы существуют значительные различия между индексом корректива по месту службы и соответствующим коэффициентом. Она решила, что при разнице в 5% или меньше следует применять обычную систему коррективов по месту службы; при разнице, превышающей 5%, будут приняты конкретные меры для снижения класса корректива по месту службы с целью уменьшения разрыва.

(Г-н Аквей)

9. Что касается надбавок за выслугу лет, Комиссия отметила, что практика Международной организации труда (МОТ) и Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) значительно отличается от практики других организаций и не может быть приведена в соответствие с ее рекомендациями. Поэтому она рекомендует административным главам МОТ и ВОЗ рекомендовать высшим органам своих организаций заменить действующую систему схемой, предусматривающей выплату единовременной, не зачитываемой для пенсии денежной премии за особые достижения.

10. КМГС отметила, что расхождение между чистым вознаграждением должностных лиц Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне, округ Колумбия, в 1990 году примерно соответствует оптимальному среднему значению в 115, однако в 1991 году оно может приблизиться к верхнему пределу в 120 единиц. С учетом этой ситуации, решение Генеральной Ассамблеи о том, что среднее расхождение между чистым вознаграждением должно в течение пятилетнего периода поддерживаться примерно на уровне среднего значения диапазона, невыполнимо и может породить трудности в управлении величиной расхождения. Поэтому Комиссия просит Генеральную Ассамблею пересмотреть свое решение. Она также обращает внимание на серьезные последствия для всей общей системы в результате замораживания корректива по месту службы в Нью-Йорке в 1991 году, возможность чего не исключена в случае приближения величины расхождения к верхнему пределу диапазона. Комиссия также кратко прокомментировала изменения в системе окладов в сопоставимой гражданской службе, а в 1991 году она представит более подробный доклад.

11. В 1989 году Комиссия рекомендовала установить уровень основных окладов для персонала категории специалистов и более высоких категорий по аналогии с соответствующими уровнями в сопоставимой гражданской службе. Предлагаемая шкала должна использоваться для расчета выплат в соответствии с новой схемой компенсации за сложные условия и разъездной характер работы, а также выплат при увольнении, за исключением выплат взамен неиспользованного годового отпуска; в этой связи она нуждается в регулярной корректировке, и Комиссия приняла решение рекомендовать пересмотреть шкалу основных окладов в сторону повышения на 8,5% с 1 марта 1991 года.

12. По просьбе Генеральной Ассамблеи Комиссия приступила к осуществлению программы обследования индивидуальных мест службы на основе пересмотренной методологии. Она утвердила результаты обследований в местах расположения штаб-квартир и в Вашингтоне, округ Колумбия. Места службы, на которые приходится более 90% персонала будут обследованы к концу 1991 года, а в 1992 году - остальные. Подробный доклад по этому вопросу будет представлен в виде дополнения к соответствующему ежегодному докладу. Комиссия продолжает вести наблюдение за данными из различных источников, относящимися к дополнительным выплатам и вычетам. По мере необходимости новая поступившая информация будет доводиться до сведения Генеральной Ассамблеи.

13. КМГС провела обследования лучших существующих условий службы для персонала категорий общего обслуживания и смежных категорий в Лондоне, Нью-Йорке и Риме; в доклад включены шкалы окладов, рекомендуемые административным главам организаций со штаб-квартирой в этих городах. В Нью-Йорке Генеральному секретарю, Администратору Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) и Исполнительному директору Детского фонда Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) были рекомендованы три отдельные шкалы: для персонала категорий

(Г-н Аквей)

общего обслуживания, технического обслуживания и службы безопасности. Шкалы отражают увеличение в целом для категорий технического обслуживания и службы безопасности, однако для категории общего обслуживания шкала примерно на 4,6% ниже введенной в действие в марте 1990 года. Обследование выявило также необходимость в увеличении надбавок на иждивенцев для всего набираемого на местах персонала в Нью-Йорке. Рекомендации Комиссии о надбавках на иждивенцев для всех категорий персонала и о шкалах окладов для категорий технического обслуживания и службы безопасности были выполнены. Однако по причинам, которые вызвали у Комиссии глубокую озабоченность, Генеральный секретарь и его коллеги решили не осуществлять шкалу, предложенную для персонала категорий общего обслуживания. Комиссия убеждена, что Комитет внимательно рассмотрит ее доклад по этому вопросу.

14. КМГС изучила также применительно к категории общего обслуживания и смежным категориям последствия решений, вытекающих из всеобъемлющего пересмотра условий службы персонала категории специалистов и более высоких категорий. Она рекомендовала необходимые изменения, относящиеся к возможности применения надбавки на детей в отношении детей-инвалидов, надбавки за разъездной характер и сложные условия работы и пособия при назначении на должность.

15. Шкалы окладов, рекомендованные Комиссией в 1987 году для персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в Вене, включали корректив в размере 2,4% с учетом возможности льготных покупок через специальный магазин в Вене. Введение этого корректива было оспорено, и трибунал Международной организации труда вынес решение в пользу истцов: он отклонил шкалы окладов и постановил, что в данных случаях необходимо произвести перерасчет оплаты. Комиссия решила в 1991 году далее изучить этот вопрос в свете юридического заключения.

16. КМГС признает важное значение пособия на образование и необходимость обеспечить соответствие уровней компенсационных выплат росту расходов на образование. Она пришла к выводу, что, хотя общее повышение пособий было бы несправедливым, увеличение их размера оправдано в тех местах, где расходы на образование в результате инфляции значительно возросли. Комиссия намеревается провести в 1991 году полномасштабное изучение процедуры установления уровней пособия на образование.

17. В прошлом шкалы окладов персонала категории полевых служб определялись на основе сравнения с иностранной службой Соединенных Штатов Америки. Теперь Комиссия решила, что будет целесообразнее проводить сравнение с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов Америки. Поэтому она рекомендовала организациям пересмотренную шкалу окладов. Она одобрила также применение к категории полевых служб матрицы компенсаций за разъездной характер и тяжелые условия работы, разработанные в 1989 году для категории специалистов и более высоких категорий.

18. Комиссия продолжила работу над специальными мерами по улучшению положения женщин в секретариатах и представила организациям рекомендации, которые должны привести к улучшению положения в категории специалистов и более высоких категориях. Она также назначила трехстороннюю рабочую группу для изучения вопроса о положении женщин в категории общего обслуживания.

19. Г-н ЗАДОР (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), представляя доклад Правления Пенсионного фонда (A/45/9) в соответствии с пунктом 128 повестки дня, говорит, что в докладе отражена работа не одной, а трех сессий. Дополнительное время потребовалось для организации и участия в проведении всеобъемлющего пересмотра в сотрудничестве с КМГС, зачитываемого для пенсии вознаграждения персонала категории специалистов и более высоких категорий в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 41/208. Кроме того, Правление сочло целесообразным достичь консенсуса по ряду в высшей степени сложных и спорных вопросов, включая исправление несбалансированности страховых резервов Фонда, уровни зачитываемого для пенсии вознаграждения и соответствующие пенсии персонала различных категорий, а также систему корректировки пенсий. Выступающий с удовлетворением отмечает, что Правлению удалось достичь единогласия в своих рекомендациях в отношении решений Генеральной Ассамблеи.
20. При рассмотрении зачитываемого для пенсии вознаграждения персонала категории специалистов и более высоких категорий, как Правление, так и КМГС пришли к согласию относительно методологии определения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, а также самой шкалы и процедуры ее корректировки в периоды между всеобъемлющими обзорами. В отношении гражданской службы Организации Объединенных Наций и сопоставимой федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки оба органа пришли к согласию, что как соотношение между зачитываемым для пенсии вознаграждением на обеих службах, так и коэффициенты восполнения доходов на этих службах, должны рассчитываться согласно рекомендациям КМГС и ежегодно доводиться до сведения Генеральной Ассамблеи. Однако Правление не смогло достичь консенсуса относительно целесообразности диапазона предельных расхождений зачитываемого для пенсии вознаграждения и поэтому ограничилось принятием к сведению рекомендации КМГС об установлении диапазона в размере 110-120. Правление не достигло единого мнения относительно допустимости или целесообразности внесения им дополнений в определение Положения о Фонде для того, чтобы распространить действие этих определений на зачитываемое для пенсии вознаграждение должностных лиц, для которых не предусмотрено разделение на классы. Организации - члены Фонда взяли на себя обязательство представить указанную в приложении IV информацию, свидетельствующую о сложившихся различиях в практике вознаграждения таких должностных лиц, своим административным главам и руководящим органам, с тем чтобы они могли представить Правлению на его очередной сессии свою позицию по этому вопросу. Эти позиции будут отражены в рекомендациях Правления Генеральной Ассамблее. Правление рассмотрело также вопрос об отсутствии в Положении какого-либо упоминания уровней, связанных с выслугой лет и/или особыми заслугами, сверх максимального уровня шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения.
21. В отношении предстоящего в 1991 году пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения и соответствующих пенсий персонала категории общего обслуживания и других категорий набираемого на местах персонала Правление и КМГС пришли к согласию о мерах, аналогичных уже успешно проведенным при пересмотре зачитываемого для пенсии вознаграждения персонала категории специалистов и более высоких категорий.
22. При пересмотре системы корректировки пенсий особое внимание уделялось влиянию изменений курса доллара по отношению к другим валютам. После широкого обсуждения этого в высшей степени противоречивого вопроса было принято решение рекомендовать Генеральной Ассамблее установить персональные минимальные суммы

(Г-н Задор)

первоначальных пенсий в местной валюте, которые они получали бы в случае увольнения с работы 31 декабря 1990 года. Предполагается, что такие суммы будут устанавливаться лишь для тех участников, имеющих по состоянию на 31 декабря 1990 года право на получение пенсии или пенсии в случае досрочного увольнения, которые уволятся с работы 31 марта 1992 года или до этой даты. Основная цель этой переходной меры состоит в предупреждении возможности того, что участники, продолжавшие работать после 31 декабря 1990 года, будут получать более низкие пенсии в местной валюте. Правление создало подготовительную группу для разработки долгосрочной методики определения первоначальной пенсии в местной валюте. Правлению будет весьма полезным получить указания Генеральной Ассамблеи относительно желательной направленности этого долгосрочного изменения, поскольку любые изменения в системе должны пользоваться поддержкой государств - членов Организации, особенно если они влекут за собой дополнительные расходы для этих государств. Важно, чтобы решения Правления отражали интересы всех организаций, участников и получателей пенсий во избежание появления дополнительных пенсионных схем в некоторых из организаций, что в конечном счете может разрушить целостный характер Фонда.

23. Наконец, в связи с Решением № 900 по делу "Кювильер (№ 3) против Международной организации труда (МОТ)" Правление рекомендовало удовлетворить ходатайство МОТ с тем, что эта организация выполнит условия, перечисленные в пункте 190 доклада.

24. Г-н ФОРАН (Помощник Генерального секретаря, Представитель Генерального секретаря по инвестициям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), представляя доклад Генерального секретаря об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/45/7) в соответствии с пунктом 128 повестки дня, говорит, что в целях облегчения сравнений структурного доклада за 1990 год аналогична структуре недавних докладов. Кратко характеризуя содержание документа, он отмечает, что в свете непостоянства финансового рынка, массовых продаж на рынке ценных бумаг за пределами Соединенных Штатов Америки и высоких процентных ставок во многих странах в рассматриваемом периоде доход от инвестиций можно считать хорошим. Обращая внимание на таблицу 1, в которой приведены номинальные и реальные нормы прибыли за предшествующие 5, 10, 15, 20, 25 и 30 лет, он говорит, что реальная норма прибыли за 30-летний период составила 3,25%, что несколько превышает предположительные страховые резервы по инвестициям Фонда (3%). Из рис. 1 - диверсификация инвестиций - видно, что доля акций в портфеле ценных бумаг Фонда несколько снизилась, а доля облигаций возросла. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, Фонд продолжал увеличивать инвестиции в развивающихся странах.

25. Поскольку доклад был подготовлен в середине периода спадов на финансовых рынках, вызванных отношениями между Ираком и Кувейтом, выступающий хотел бы осветить их влияние на инвестиции фонда и обновить некоторые из содержащихся в документе сведений. По состоянию на 7 ноября 1990 года рыночная стоимость авуаров фонда составляет 9010 млрд. долл. США, что на 5,3% выше, чем на 31 марта 1990 года. Это увеличение в первую очередь, если не исключительно, вызвано падением стоимости доллара. С учетом чрезвычайного непостоянства рынков, до окончания отчетного года в фонде вполне может быть зафиксирована отрицательная норма прибыли. По состоянию на 7 ноября 1990 года рыночная стоимость акций составляет 3,3 млрд. долл. США (36% рыночной стоимости авуаров

(Г-н Форан)

Фонда); облигаций – 3,6 млрд. долл. США (40%); недвижимости – 985 млн. долл. США (11%) и краткосрочных инвестиций и резервов – 1,2 млрд. долл. США (13%).

26. Инвестиционная стратегия Фонда направлена на обеспечение долгосрочной, безусловной сохранности авуаров. Любая оценка ее результатов должна основываться на анализе доходов от инвестиций на протяжении значительного периода. По мнению Фонда, принятая им в конце 1985 года оборонительная стратегия и проводимая им политика диверсификации способствовали обеспечению его сравнительно хорошего положения в ходе нынешнего кризиса финансовых рынков. Если инвестиционный климат не претерпит изменений, он будет и далее делать упор на инвестиции с фиксированным доходом.

27. За пятилетний период с 31 марта 1985 года по 31 марта 1990 года, в который наблюдалось больше обычного финансовых потрясений, основной капитал Фонда более чем удвоился, увеличившись с 3925 до 8558 млрд. долл. США. Сравнительно благоприятное положение Фонда, несмотря на расстройственность мировых финансовых рынков на протяжении нескольких последних месяцев, объясняется, вероятно, в значительной степени тем личным вниманием, которое члены Инвестиционного комитета уделили обеспечению сохранности его активов.

28. Г-н ДЕНТИ (Президент Федерации ассоциаций международных гражданских служащих), представляя замечания Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) (A/C.5/45/23), говорит, что условия службы в Организации Объединенных Наций ухудшились в такой степени, что она сталкивается с нарастающими трудностями при наборе и удержании квалифицированного персонала. АКК неоднократно обращал внимание Пятого комитета на настоятельную потребность в существенном улучшении этих условий. В таких местах службы, как Вена, Лондон, Рим, Париж и Женева, покупательная способность доходов персонала категорий специалистов и более высоких категорий продолжает снижаться. Однако, несмотря на чрезвычайность ситуации, всеобъемлющий пересмотр условий службы в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции 42/221, окончился неудачей, поскольку он не дал решения ни одной из основных проблем, таких как уровни вознаграждения, конкурентоспособность, улучшение системы коррективов по месту службы и выбор сопоставимой службы. Хотя рекомендации КМГС в контексте всеобъемлющего пересмотра структуры вознаграждений, предельных расхождений в размерах зачитываемых для пенсии вознаграждений и схемы субсидирования квартирной платы, по-видимому, отражают возросшее осознание проблем, справедливо тем не менее утверждение, что реальные проблемы не нашли решения.

29. ФАМГС приветствует решение КМГС отказаться от своего предложения о выделении жилищных расходов из общего размера вознаграждения и рекомендовать сохранить нынешнюю структуру. Эта мера могла бы усложнить управление и без того уже сложной системы. Как ФАМГС неоднократно указывала на протяжении многих лет, суть проблемы связана с выбором сопоставимой службы. В свете ухудшения положения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки, было бы целесообразнее сравнивать общую систему Организации Объединенных Наций со Всемирным банком и Международным валютным фондом.

30. Что касается размера расхождений зачитываемого для пенсии вознаграждения, КМГС сама признает катастрофические для системы последствия еще одного продолжительного замораживания вознаграждений. Даже краткосрочное замораживание

(Г-н Денти)

в значительной степени подорвет моральный дух персонала. Следует отметить, что конгресс Соединенных Штатов Америки только что принял решение о ряде мер с целью остановить ухудшение условий оплаты в государственном секторе и уменьшить составляющий в настоящее время 32-процентный разрыв между государственным и частным секторами в Соединенных Штатах Америки. В силу этого, ФАМГС считает, что Пятому комитету следует рекомендовать Генеральной Ассамблее отменить какой бы то ни было верхний предел расхождений в размере вознаграждения. Он может также предложить КМГС провести дальнейший пересмотр условий службы персонала категории специалистов и более высоких категорий, с тем чтобы надлежащим образом рассмотреть влияние частного сектора Соединенных Штатов Америки на установление шкалы окладов соответствующего персонала.

31. Федерация безусловно поддерживает предложенную Комиссией пересмотренную схему субсидирования квартирной платы, которая представляет реальный шаг вперед по сравнению с ныне действующими мерами.

32. Что касается всеобъемлющего пересмотра зачитываемого для пенсии вознаграждения персонала категории специалистов и более высоких категорий, КМГС и Правление Пенсионного фонда не смогли определить жизнеспособную и технически обоснованную систему, основанную на справедливости и здравом смысле. Вместо этого они рекомендовали продлить действие страдающей пороком системы, не обеспечивающей долгосрочного решения проблемы защиты пенсий в местной валюте для сотрудников, выходящих на пенсию в странах с устойчивой валютой. В частности, они рекомендовали принять за основу методологии установления зачитываемого для пенсии вознаграждения 25-летний период службы, несмотря на то, что во всех странах, включая сопоставимую службу, расчеты производятся на основе всего периода службы. Полный отказ в предложениях от учета влияния прогрессивного налогообложения на зачитываемое для пенсии вознаграждение приведет к систематическому занижению размера пенсий. Эти предложения несовместимы также с руководящими указаниями Пятого комитета, поскольку они усугубляют различия между пенсиями в местной валюте сотрудников с одинаковым служебным стажем, которые вышли на пенсию в различное время. ФАМГС придерживается мнения, что эти предложения следует полностью отклонить и предложить КМГС и Правлению Пенсионного фонда продолжить рассмотрение этого вопроса. Пятому комитету следует рекомендовать Генеральной Ассамблее продлить применение минимальных обменных курсов при расчете пенсий в местной валюте для сотрудников, выходящих на пенсию после 31 декабря 1990 года, до тех пор, пока Правление Пенсионного фонда не представит конкретные предложения по мерам для долгосрочной защиты пенсий. Это продление будет способствовать восстановлению доверия персонала к международным учреждениям, а также обеспечит такое положение, при котором система к концу года не столкнется с массовым отставлением сотрудниками своих постов. Стоимость этого продления с точки зрения страховых резервов, по мнению экспертов, будет минимальной.

33. Федерация искренне надеется, что лица, ответственные за пересмотр функционирования КМГС, рекомендуют, с учетом нынешних тенденций в трудовых отношениях и духа соответствующих конвенций Международной организации труда, включить проведение переговоров в общую систему. ФАМГС надеется представить АКК на его следующей сессии всеобъемлющий документ по этому вопросу. Возобновление ею контактов с КМГС не означает, что она в какой бы то ни было степени утратила решимость добиваться безотлагательного признания и осуществления права на ведение переговоров.

(Г-н Денти)

34. По мнению ФАМГС, любая организация в общей системе должна иметь возможность независимо вводить дополнительные уровни вознаграждения с учетом особых достижений или выслуги лет, которые должны засчитываться для пенсии, и принимать такие другие меры, которые она сочтет необходимыми для поддержания своей эффективности, при условии, что такие меры не представляют коренного отхода от общей системы.

35. Федерация поддерживает предложение Комиссии, содержащееся в пункте 207 ее доклада, и надеется, что в будущем шкала основных/минимальных окладов будет приводиться в соответствие со шкалой сопоставимой службы незамедлительно, а не по истечении 14 месяцев, как предусматривает существующая практика. Она поддерживает также предложения, содержащиеся в пункте 251 (a), (d) и (e), хотя полагает, что окончательный выбор подхода к вопросу о пособии на образование должен быть сделан после тщательного изучения. Кроме того, она поддерживает предложения, содержащиеся в пункте 235 (a), (b) и (c), однако сожалеет, что на категорию общего обслуживания не удалось распространить меру по повышению оклада, в случае продвижения по службе в категории специалистов и более высоких категориях, в размере, эквивалентном по меньшей мере двум уровням, и надеется, что Пятый комитет исправит эту несправедливость на нынешней сессии.

36. Федерация считает настоятельно необходимым, чтобы женщины безотлагательно получили возможность занять принадлежащее им по праву место на всех уровнях общей системы. Поэтому следует предпринять более значительные усилия не только для набора кандидатов-женщин на вакантные должности, но и для расширения возможностей профессиональной подготовки сотрудников-женщин для назначения на должности на уровнях принятия решений. Недавнее решение Комиссии создать трехстороннюю рабочую группу по положению женщин как в категории общего обслуживания, так и в категории специалистов, представляется шагом в правильном направлении.

37. Практика дополнительных выплат или вычетов полностью неприемлема, и ФАМГС призывает растущее число проявляющих беспокойство стран положить конец таким злоупотреблениям. Она просит также Пятый комитет проявлять бдительность, с тем чтобы обеспечить соблюдение принципов Устава всеми государствами-членами Организации. Что касается безопасности членов персонала, ФАМГС решила присоединиться к другим группам в освещении, по случаю сорок второй годовщины принятия Всеобщей декларации прав человека, вызывающего тревогу положения многих международных гражданских служащих и членов их семей, которые подвергаются задержанию против их воли.

38. Г-н СУНДАРАСАН (Президент Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (КНКАП)) говорит, что, несмотря на проявленную персоналом преданность и принесенные им жертвы в решении новых задач, стоящих перед Организацией, международная гражданская служба все более утрачивает возможности привлекать и сохранять высококвалифицированный персонал, что связано с ухудшением условий найма, отсутствием ясных перспектив служебного роста, неопределенностью пенсионных выплат и эрозией покупательной способности.

(Г-н Сундарасан)

39. Ряд принятых в 1989 году мер в связи с вознаграждением категории специалистов, оказались не соответствующими ожиданиям, хотя их и нельзя назвать незначительными. Общее повышение окладов, утвержденное в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, не восстановило покупательной способности доходов, утраченной сотрудниками категории специалистов. Корни проблемы кроются в положении в сопоставимой службе - федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки, в которой отставание окладов от окладов в частном секторе достигает 30%. Если будут сохранены существующие предельные размеры расхождения, то, вероятно, в 1991 году корректив по месту службы будет вновь заморожен еще на несколько лет. Поэтому ККНСАП призывает Ассамблею занять более гибкую позицию по этой проблеме.

40. Что касается сложного вопроса о жилищных расходах, ККНСАП полностью поддерживает предложение Комиссии о продолжении сравнений жилищных расходов на основе валовой квартирной платы и об улучшении существующей схемы субсидирования жилья квартирной платы. Он полагает также, что компонент жилищных расходов необходимо вывести из-под контроля размера расходов в вознаграждении. До тех пор, пока КМГС не разработает методологию определения сопоставимой гражданской службы, ККНСАП решительно поддерживает корректировку шкалы основных/минимальных окладов с учетом изменений в вознаграждении в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки. Он поддерживает также рекомендацию Комиссии об избирательных повышениях уровня пособия на образование и подчеркивает необходимость автоматической корректировки таких выплат. По сути, следует на постоянной основе пересматривать все условия найма и своевременно приводить их в соответствие с меняющимися нуждами организаций в рамках общей системы.

41. ККНСАП неоднократно подчеркивал, что основой методологии определения засчитываемого для пенсии вознаграждения должно оставаться восполнение доходов. Для этой цели следует и далее использовать общее чистое вознаграждение в базовом месте службы - Нью-Йорке, включая разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Следует избегать любых изменений или дополнений, усложняющих систему, включая установление предельных расходов в засчитываемом для пенсии вознаграждении. Следует поощрять поиски Правлением Пенсионного фонда долгосрочного решения проблемы различий в покупательной способности доходов пенсионеров в различных местах службы; до тех пор, пока не будет найдено решение, ККНСАП поддерживает сохранение нынешних временных мер, включая минимальные меры по защите пенсий.

42. ККНСАП всегда полагал, что КМГС должна быть независимым техническим органом, и удовлетворен недавними решениями, повышающими эффективность участия персонала в работе Комиссии. Он намеревается активно участвовать в пересмотре функционирования КМГС в соответствии с мандатом, содержащемся в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи. Следует также приглашать представителей персонала на неофициальные консультации Пятого комитета при разъяснении технических предложений, внесенных Комиссией. Наличие не бросающихся в глаза различий между выплатами, причитающимися персоналу, занятому в различных организациях в одном и том же месте службы, показывает, что созданный для обеспечения единообразных условий службы во всей общей системе механизм не действует, как предусматривалось. В этой связи серьезного внимания со стороны государств - членов Организации заслуживает предложение рабочей группы директоров медицинских служб общей системы принять решение разрешить приобретение билетов для проезда в бизнес-классе при официальных поездках свыше пяти часов.

(Г-н Сундарасан)

43. К числу проблем, связанных с положением женщин в организациях общей системы, относятся явные различия в распределении классов, низкие темпы продвижения, узкие рамки выбора профессий и ограниченные перспективы служебного роста. Хотя необходимые для исправления положения меры были намечены Генеральной Ассамблеей и КМГС, достигнуты лишь немногие из соответствующих целей. Ответственность за осуществление этих мер лежит в первую очередь на самих организациях, для чего необходимы заинтересованность на высоком уровне и сотрудничество между учреждениями, но она предполагает также усилия отдельных департаментов и государств – членов Организации. В этом контексте ККНСАП приветствует создание КМГС трехсторонней рабочей группы по положению женщин как в категории общего обслуживания, так и в категории специалистов.

44. Обследования местных окладов в различных местах службы характеризовались отсутствием конструктивного диалога, ошибочным толкованием методологии и проявлениями необъективности со стороны КМГС и ее секретариата. В частности, в Нью-Йорке крайне низкая степень участия означает, что обследованием охвачено лишь около 25% общего числа сотрудников категории общего обслуживания. В нарушение требований соответствующей методологии, серьезные разногласия между персоналом и секретариатом КМГС относительно образовательных требований для занятия должностей на более высоких уровнях в категории общего обслуживания не были представлены вниманию Комиссии ее Председателем. Не имелось и каких-либо письменных критериев для сопоставления должностей. Комиссия отклонила также просьбу персонала об отсрочке окончательного рассмотрения обследования в Нью-Йорке до ее тридцать второй сессии. Хотя роль Комиссии заключается в вынесении рекомендаций относительно установления шкалы окладов категории общего обслуживания, а роль Генерального секретаря – в принятии решений, в пункте 301 доклада Комиссии предполагается, что Генеральный секретарь должен безоговорочно принять рекомендации Комиссии. Вопреки утверждению Комиссии, что Генеральный секретарь должен был вернуть ей этот вопрос для дальнейшего рассмотрения, именно КМГС неоднократно отказывалась вернуться к его рассмотрению, выяснить обстоятельства или провести ускоренное обследование персонала категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Основывая свои доводы на якобы безошибочных технических выводах, Комиссия взяла на себя роль регулирующего учреждения, а не консультативного органа. Пятый комитет, возможно, сочтет целесообразным обеспечить, чтобы в будущем обследования проводились на четкой и гласной основе во избежание возможности каких-либо недоразумений.

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/45/541 и A/45/548; A/C.5/45/3, A/C.5/45/10 и Corr.1, A/C.5/45/11, 12, 18 и 19)

- a) СТРУКТУРА СЕКРЕТАРИАТА (продолжение)
- b) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ (продолжение)
- c) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ (продолжение)

45. Г-н ДАНКВА (Гана) говорит, что его делегация придерживается комплексного подхода к вопросу о персонале, исходя из убеждения, что ключом к достижению целей Организации и эффективному осуществлению предусмотренных мандатом программ являются сотрудники Организации, международный характер которых должен обеспечиваться соблюдением принципа справедливого географического распределения. Такие вопросы, как внутренние и внешние экзамены, достижение целевого показателя по набору женщин в 30% и необходимость справедливого географического распределения, особенно на уровне старших сотрудников и уровне принятия решений, могут быть решены лишь на основе развития карьеры.

46. Его делегация разделяет озабоченность Помощника Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами в связи с отсутствием продвижения сотрудников по службе, полностью осознавая разочарованность персонала на уровнях O-4 и C-3. Хотя справедливо утверждение, что меры по обеспечению экономии и классификационная система сдерживают продвижение персонала, проблема продвижения не может быть решена без должного учета утвержденного штатного расписания. Продвижение по службе без учета наличия вакантных должностей, как предлагается Секретариатом, внесет нестабильность в управление и административное руководство и сведет на нет достижения, обеспеченные реформами. Лишь на основе разработки системы служебного роста, ограничивающей набор персонала главным образом нижними уровнями и оставляющей более высокие уровни свободными для продвижения по службе, Организация может избежать разочарованности и отсутствия мобильности сотрудников. Рекомендации 43, 44, 48, 49 и 54 Группы высокопоставленных межправительственных экспертов по рассмотрению эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций (Группа 18) обеспечивают обоснованные критерии для всеобъемлющего развития карьеры и, при правильном их применении, могут привести к созданию вакантных должностей для повышения сотрудников.

47. В рекомендациях Группы 18 очевидны некоторые случаи непоследовательности или отсутствия реализма. Например, рекомендация о прямом наборе персонала на должности C-4 и C-5 на основе схемы проверки редакторских навыков нуждается в более четкой формулировке, которая увязывала бы ее с перспективами служебного роста для персонала на уровнях с C-1 по C-3. Требование обладания редакторскими навыками несправедливо по отношению к гражданам некоторых государств - членов Организации, поскольку препятствует усилиям, направленным на достижение справедливого географического представительства. Безусловное требование 10-летнего стажа пребывания на должностях более высокого уровня не учитывает сотрудников, назначенных в порядке повышения с самых низких уровней и не достигших пенсионного возраста.

48. Выражая согласие с тем, что некоторые должности не должны подлежать географическому распределению, выступающий говорит, что принципом справедливого географического представительства в Секретариате необходимо руководствоваться при наборе персонала на всех уровнях, особенно в категориях общего обслуживания и смежных категориях. В этой связи он просит разъяснить заявление, что место жительства того или иного кандидата на должность определяет его или ее предварительную приемлемость для зачисления на должность категории общего обслуживания.

49. Несмотря на заслуживающие одобрения усилия по достижению целевого показателя представительства женщин в Секретариате в 30%, достойно сожаления то, что результатом стало усиление несправедливости в представительстве, особенно между развитыми и развивающимися странами. Необходимы особые усилия, включая широкую

(Г-н Данква, Гана)

рекламу, для того чтобы привлечь внимание женщин в развивающихся странах к кампании по набору персонала, для прямого или косвенного вовлечения государств - членов Организации в эту кампанию. По опыту Ганы, уведомления о вакантных должностях часто поступают после истечения срока вакансии.

50. У его страны вызывает озабоченность сообщения о нарушениях соглашений об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций. Однако необходимо признать тот факт, что граждане страны, в которой расположено то или иное отделение Организации Объединенных Наций, являющиеся также сотрудниками Организации, находятся в сложном положении. Гражданин такой страны, совершивший какой-либо поступок или уклонившийся от какого-либо поступка по личным причинам и не находящийся при этом при исполнении своих официальных обязанностей, не может сослаться на привилегии и иммунитеты. Нельзя также со ссылкой на эти привилегии и иммунитеты игнорировать призыв к исполнению национального долга.

51. Его делегация с удовлетворением отмечает существенное уменьшение числа дел, находящихся на рассмотрении в системе трибуналов. Она призывает администрацию принять дальнейшие меры для резкого уменьшения необходимости прибегать к этой системе. В заключение, выступающий подчеркивает необходимость во всеобъемлющем подходе к вопросам персонала, с тем чтобы Организация располагала в высшей степени мотивированным персоналом, отражающим ее международный характер, без ущерба для эффективности, компетентности и честности.

52. Г-н БЕЛХАДЖ (Тунис) говорит, что важнейшим достоянием Организации являются компетентные и преданные делу сотрудники. Поэтому одной из ее безотлагательных задач является сохранение своих сотрудников на основе обеспечения достойных перспектив служебного роста и безопасных и комфортных условий труда. В этом контексте первоочередное значение имеют профессиональная подготовка и переподготовка персонала. Его делегация поддерживает мероприятия по управлению людскими ресурсами, предложенные в среднесрочном плане (A/45/6).

53. Его делегация с озабоченностью рассматривает многочисленные сообщения о вопиющих нарушениях привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций. Необходимо постоянно заботиться об уважении не только официальной деятельности того или иного представителя Организации Объединенных Наций, но и, прежде всего, его человеческого достоинства и неотъемлемых прав. Его делегация поддерживает все усилия Генерального секретаря по вмешательству в случаях ареста и задержания должностных лиц Организации Объединенных Наций при исполнении ими своих обязанностей, предпринимаемых в соответствии со Статьей 105 Устава. Она отмечает, что подавляющее большинство нарушений имеют место на Ближнем Востоке, особенно на оккупированных арабских территориях. Международному сообществу следует действовать согласованно с Генеральным секретарем, с тем чтобы побудить тех, кто не уважает гуманитарную деятельность Организации в этой части мира, изменить свою практику.

54. Что касается вопроса о справедливом географическом распределении в Секретариате, то вызывает озабоченность и требует дальнейших корректировочных мер существенное уменьшение числа должностей, особенно на высоких уровнях, занимаемых гражданами развивающихся стран, после начала проведения реформы. Особенно вопиющим является неадекватное представительство арабских стран с точки зрения как численности, так и уровня должностей. В качестве примера

(Г-н Белхадж, Тунис)

выступающий приводит Управление по правовым вопросам, в котором нет ни одного сотрудника из арабских стран на уровне С-5 и выше, а с учетом всех категорий — лишь один на все Управление, несмотря на то, что в Управлении должны быть представлены все существующие правовые системы. Он призывает Секретариат уделить этому вопросу дополнительное внимание и периодически сообщать о достигнутом прогрессе. По этому же вопросу, его делегация присоединяется к тем, кто отмечал необходимость обеспечить, чтобы ни одна из должностей не была привилегией или вотчиной любого человека, государства или группы государств, и призывает к большей гласности в этом отношении.

55. Гласность должна быть также правилом при управлении вакансиями. Как отметил представитель Ганы, объявления о вакансиях поступают к делегациям с большим опозданием, часто после истечения срока подачи заявлений. Выступающий согласен также с представителем Австралии в том, что необходимо прекратить печально известную практику объявления о вакансиях лишь после выбора будущего сотрудника.

56. Его делегация поддерживает усилия Генерального секретаря по расширению представительства женщин в Секретариате в целях достижения показателя в 30%.

57. Доклад Генерального секретаря об отправлении правосудия в Секретариате (A/C.5/45/11) представляется слишком кратким, например, в нем не упоминается Административный трибунал Организации Объединенных Наций. Более конкретно, в том, что касается функционирования Объединенной апелляционной коллегии (ОАК), выступающий приветствовал бы предоставление более подробной информации о процедурах ротации внутри Коллегии. В этой связи было бы полезным предоставить делегациям документ, озаглавленный "Обзор использования", с указанием списка всех членов ОАК и числа дел, в связи с которыми они были выбраны для рассмотрения. Кроме того, вопреки политике администрации принимать единогласные рекомендации ОАК, за исключением тех случаев, когда речь идет о важном правовом вопросе или принципе, сообщалось об отклонении пяти единогласных рекомендаций ОАК. Желательно получить разъяснения, а также дополнительную информацию о каждой из отклоненных таким образом единогласной рекомендации ОАК и о числе единогласных рекомендаций ОАК, отклоненных администрацией и впоследствии подтвержденных Административным трибуналом.

58. Что касается резолюции 42/220 В Генеральной Ассамблее, до сих пор Генеральной Ассамблее не дан официальный ответ относительно назначения омбудсмена в Секретариате. Этот вопрос нуждается в изучении.

59. Структура, функционирование и мандат Комитета по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала оставляют желать много лучшего и нуждаются в пересмотре, с тем чтобы заявители могли подавать апелляции в апелляционный орган, компетентный в правовом отношении. Передача административных дел в уже перегруженный Международный Суд не может служить решением. Кроме того, были бы лучше обеспечены преемственность, а также заинтересованность и мотивация членов этого Комитета, если бы они избирались на основе какого-либо иного критерия, а не членства в Генеральном комитете Генеральной Ассамблеи, и на более длительный срок. Выступающий предлагает, чтобы Секретариат подготовил исследование по вопросу о функционировании и круге ведения этого Комитета, которое было бы представлено Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии.

60. Г-н АБУ ХАДИД (Сирийская Арабская Республика) выражает удивление по поводу того, что в докладе об отправлении правосудия в Секретариате (A/C.5/45/L.11) приводится мало информации о практических шагах, предпринятых с целью улучшения неофициальных процедур мирного разрешения жалоб персонала в соответствии с просьбой, содержащейся в резолюции 44/185 В. Третья фаза реформы системы отправления правосудия в Секретариате должна была завершиться в конце 1989 года. В представленном в настоящее время Комитету докладе содержится лишь несколько расплывчатая ссылка на разъяснение нового подхода, который сводится к созданию в одном из департаментов департаментской согласительной группы, после чего будут созданы на экспериментальной основе аналогичные группы в других департаментах, которые в конечном счете смогут заменить секретариатские органы по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб (пункт 17).

61. Достоинства этой единственной группы еще требуют подтверждения и, даже если она окажется успешной, этот успех не обязательно может быть повторен в других департаментах. В случае наличия нерешенной проблемы сотрудники все равно будут вынуждены обращаться к официальным процедурам. Таким департаментским группам, вполне возможно, будет нехватать объективности и конфиденциальности, присущих группам по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб. Кроме того, возможна жалоба на руководство департаментом, которому подотчетна эта группа, и в этом случае вновь потребуются официальные процедуры.

62. Еще более явная потребность в группах по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб существует в тех случаях, когда речь идет о местах службы за пределами Центральных учреждений, поскольку в прошлом многие сотрудники предпочитали направлять свои заявления непосредственно в группу при Центральных учреждениях по соображениям обеспечения большей объективности. Несмотря на часто обсуждаемые недостатки групп по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб, они играют ключевую роль в отправлении правосудия в Секретариате, поскольку отделяют несущественные дела от требующих обращения к официальным процедурам, снижая тем самым нагрузку на внутреннюю систему правосудия. Во избежание непроизводительной траты выделяемых для внутренней системы правосудия финансовых ресурсов на рассмотрение множества необоснованных заявлений, группы по рассмотрению заявлений о дискриминации и других жалоб необходимо укреплять, а не заменять. В силу своего согласительного характера департаментские группы не смогут рассматривать очень серьезный вопрос о дискриминации.

63. Дискриминация и несправедливое обращение должны предаваться гласности, чему в прошлом препятствовало то, что доклады групп всегда переписывались для представления функционирования системы в более выгодном свете и не представлялись непосредственно Генеральной Ассамблее. Решение заключается не в роспуске групп, что приведет к эрозии неформального процесса, а в сохранении их общей репутации как объективных органов, повысив их авторитет и статус и обеспечив эффективность управления ими. Одним из путей достижения этого является защита членов и координаторов групп от какого бы то ни было давления или принуждения и предоставление им максимальной помощи и сотрудничества. Любые дальнейшие задержки в проведении реформы в этой области из-за незрелых предложений о замене существующей системы будут представлять собой невыполнение конкретных указаний Генеральной Ассамблеи.

(Г-н Абу Хадид, Сирийская Арабская Республика)

64. Несмотря на содержащиеся в резолюции 33/119 просьбы об исследовании возможности создания единого административного трибунала для всей системы и последовавшую за тем широкую дискуссию, этот вопрос остается нерешенным. Международный Суд ведает рассмотрением решений Административного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда. Нынешний страдающий ограниченностью метод пересмотра их решений является одним из наиболее сложных и противоречивых аспектов функционирования этих органов. Необходимость в каком-либо органе по пересмотру, помимо Комитета по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала, через который проходят заявления, касающиеся отдельных сотрудников, очевидна, поскольку от него неоднократно требовалось рассматривать дела крайне сложного правового характера, в то время как ни его мандат, ни его состав не позволяли ему делать это должным образом. Как политический орган, он не должен обладать компетенцией пересматривать решения судебного органа, однако занимался этим из-за отсутствия альтернативы. Существующая система пересмотра зависит от этого Комитета, состав и процедуры которого необходимо рассмотреть заново, с тем чтобы он мог выполнять судебные или по меньшей мере квази-судебные функции и действовать скорее как жюри, что обеспечило бы как заявителю, так и ответчику реальную возможность изложить свою точку зрения. Нельзя сказать, что существующая система способствует соблюдению и полному обеспечению высших интересов Организации Объединенных Наций и удовлетворению законных юридических жалоб ее сотрудников. Для обеспечения единообразия юрисдикции и гармонизации отправления правосудия идеальным было бы создание административного суда второй ступени, обладающего компетенцией для пересмотра решений судов первой ступени. Поскольку это пока оказывается труднодостижимым, возможность улучшить и гармонизировать административную защиту сотрудников международных организаций следует предоставить видоизмененному – в новом составе и с новыми процедурами Комитету по заявлениям о пересмотре решений Административного трибунала, что будет шагом вперед к введению такого суда второй ступени.

Заседание закрывается в 13 час. 10 мин.