

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



СОРОК ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
23-е заседание,
состоявшееся в среду,
23 ноября 1994 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 23-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ТЕЙРЛИНК (Бельгия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 114 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ (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 DC2-0794, 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.5/49/SR.23
28 December 1994
RUSSIAN
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 20 м.

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/C.5/49/5; A/49/527; A/C.5/49/6 и Corr.1 и Add.1, A/C.5/48/37 и Add.1, A/C.5/49/14, A/C.5/49/13, A/C.5/49/32; A/49/406, A/49/445; A/C.5/48/45, A/49/176 и Add.1, A/49/587 и A/49/219 и Add.1)

1. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) разъясняет, на какой основе Консультативный комитет рекомендует приступить к рассмотрению пересмотренных смет, содержащихся в документе A/C.5/49/5, в котором определяется новая стратегия управления людскими ресурсами Организации. Он напоминает, что дополнительные ресурсы испрашиваются для того, чтобы обеспечить Управлению людских ресурсов возможность реально заниматься планированием и повысить эффективность всех аспектов политики в области управления людскими ресурсами (пункты 125-127), а также внедрить систему служебной аттестации сотрудников (пункты 128 и 129). Сумма нетто дополнительных ассигнований по разделу 25С составит 879 900 долл. США (пункт 133).

2. Консультативный комитет предлагает Комитету в первую очередь рассмотреть вопросы существа, возникающие в связи с предлагаемой стратегией, после чего Генеральный секретарь определит финансовые последствия решений, которые Комитет рекомендует принять Генеральной Ассамблее. Консультативный комитет рассмотрит также предлагаемые суммы ассигнований, с тем чтобы сообщить свое мнение Комитету, в соответствии с положениями, регулирующими использование резервного фонда (резолюция 42/211 Генеральной Ассамблеи). Именно поэтому он еще не высказал своего мнения по предложениям Генерального секретаря, содержащимся в части III его доклада.

3. Г-н ДИМОВ (Болгария) полагает, что стратегия управления людскими ресурсами является одним из важных элементов текущих реформ. Кроме того, он считает также желательным, чтобы планирование в области людских ресурсов тесно увязывалось со среднесрочным планом, бюджетом по программам и мандатами, определенными договорными органами. С другой стороны, децентрализация некоторых аспектов управления людскими ресурсами и передача все большей части полномочий руководителям программ согласуются с мерами, нацеленными на укрепление системы отчетности. Наконец, внедрение стиля управления, способствующего транспарентности и конструктивным отношениям между персоналом и администрацией, должно сыграть решающую роль. Болгария надеется, что эту новую политику поддержат как все сотрудники, так и все государства-члены.

4. Статистические данные о должностях, подлежащих географическому распределению, которые фигурируют в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/49/527), выглядят не так удручающе, как данные за 1992 год: количество недопредставленных или представленных сверх квоты государств уменьшилось, тогда как количество государств, представленных в пределах желаемой квоты, увеличилось. Однако достигнутый прогресс представляется недостаточным. Как уже отметили предыдущие ораторы, нет такого государства, откуда Секретариат не мог бы привлечь на работу квалифицированных сотрудников, и принцип диверсификации должен распространяться на все должности, а не только на посты, подлежащие географическому распределению.

5. Доклад Генерального секретаря об улучшении положения женщин в Секретариате (A/49/587) свидетельствует о минимальном прогрессе. Необходимо более энергично и решительно стремиться к достижению целей, касающихся доли женщин на различных уровнях иерархии Секретариата. В этой связи весьма полезными могут оказаться состоящая из десяти пунктов

программа Объединенной инспекционной группы и меры, определенные в докладе Генерального секретаря.

6. Болгария удовлетворена принятием Шестым комитетом проекта Конвенции о безопасности сотрудников Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, которая позволит уменьшить риски для многих сотрудников, участвующих в опасных миссиях.

7. Г-н БИРЕНБАУМ (Соединенные Штаты) с воодушевлением приветствует ряд важных реформ управления в Организации, предлагаемых Генеральным секретарем, и считает весьма многообещающими реформы, связанные с управлением людскими ресурсами. Новое руководство Департамента по вопросам администрации и управления совершенно обоснованно исходило из всестороннего и комплексного подхода при разработке общей стратегии, представленной в документе A/C.5/49/5. Оно не только определило цели и предложило конкретные меры, но и указало для каждого элемента показатели результативности, позволяющие определить достигнутый прогресс.

8. Эта стратегия предусматривает формирование новой культуры управления, которая должна пронизать все стороны деятельности Организации. Главной заботой сотрудника больше не будет соблюдение инструкций, а сами инструкции перестанут быть "оковами". Необходимо набирать на службу более высококвалифицированных сотрудников и давать им возможность действовать, отвечая за достигнутые ими результаты, стимулировать их и компенсировать их труд там, где это возможно, в соответствии с четко определенными критериями. Речь идет о нацеленной на достижение важнейших задач программе, успех которой обусловит эффективность деятельности Организации в грядущие десятилетия.

9. Одним из ключевых элементов новой стратегии является потенциал планирования, которым должно располагать Управление людских ресурсов, с тем чтобы оно могло скорректировать свою деятельность с учетом предполагаемой эволюции ресурсов и изменения задач, на которые необходимо реагировать в повседневной работе. Кроме того, речь идет о важнейшем изменении характера отношений между сотрудниками Организации. Упор будет делаться, в частности, на набор кадров и равенство между сотрудниками-мужчинами и сотрудниками-женщинами, повышение квалификации, отчетность, новую систему оценки профессионального поведения и развитие карьеры. Внедрение нового стиля управления будет зависеть во многом от введения новой системы служебной аттестации сотрудников: необходимо обеспечить понимание того, что оценка результатов неизменно сопутствует наделению полномочиями и что она позволяет как стимулировать сотрудников, так и применять к ним соответствующие меры, причем это касается всех без исключения эшелонов структуры.

10. Улучшение положения женщин в Секретариате является важным элементом планируемых реформ. Оратор с сожалением констатирует, что ни одна из целей, намеченных на пятилетний период работы Организации в этой области, не была достигнута. По положению на конец 1993 года планируемое процентное соотношение женщин было достигнуто лишь по категории С-3. Рекомендации Объединенной инспекционной группы могут придать ускорение этому процессу, однако в первую очередь необходима решимость, которую следует проявить в этой области сотрудникам высокого уровня Организации и государств-членов. Многого также предстоит сделать для того, чтобы положить конец сексуальным посягательствам. Единственный выход из сложившегося положения состоит в том, чтобы должностные лица высокого уровня перешли к более энергичным мерам: проведению информационных семинаров, неукоснительному применению дисциплинарных мер и т.п. Многого также можно ожидать от создания сети лиц, ответственных за решение вопросов, касающихся женщин, инициативам которой в данной области уделялось бы повышенное внимание. Недопустимо, чтобы можно было обвинить Организацию Объединенных

Наций, как это имело место в ходе четвертой Всемирной конференции по улучшению положения женщин, в том, что она не придерживается собственных рекомендаций.

11. *Поскольку повышение квалификации является одним из важных методов изменения культуры поведения сотрудников Организации, вызывает большое сожаление, что, как выясняется из доклада Генерального секретаря о подготовке кадров (А/49/406), сумма ассигнований, предназначенных для подготовки кадров, помимо областей компьютеризации и обучения иностранным языкам, является весьма низкой: 5 млн. долл. США за два года, или 75 долл. США на одного сотрудника в год. В подготовку кадров необходимо вкладывать больше средств, что стало возможным благодаря перераспределению ресурсов. Необходимо также в связи с оценкой языковых курсов, намеченной на 1995 год, установить методы определения степени непосредственной ценности таких программ для Организации.*

12. *Делегация Соединенных Штатов неоднократно напоминала о своих предложениях, сформулированных ранее и, несомненно, способных внести вклад в формирование нового стиля управления. Сотрудникам высокого уровня и сотрудникам, имеющим отношение к закупкам или заключению контрактов, должно быть вменено в обязанность представлять сметы, содержащие все соответствующие финансовые данные, с тем чтобы избежать конфликтов интересов или нарушений. Генеральному секретарю следовало бы ввести такое правило, на что он имеет надлежащие полномочия. Кроме того, при пересмотре Кодекса поведения следует обеспечить, чтобы он распространялся на всех должностных лиц, получающих вознаграждение от Организации в любой форме. Генеральному секретарю следует также сформулировать конкретные предложения, нацеленные на упрощение систематического обновления кадрового состава, с тем чтобы Организация могла избавляться от непроизводительных кадров в высших эшелонах.*

13. *Проблему дополнительных ассигнований на сумму примерно 900 000 долл. США, предназначенных для финансирования деятельности по внедрению стратегии управления людскими ресурсами, следует изучить непредвзято, однако и не уклоняясь от вопроса о том, в какой мере эти расходы вписываются в рамки уже выделенных ассигнований.*

14. *Внутренняя система отправления правосудия также нуждается в реформе в целях ускорения и повышения степени транспарентности сопряженных с ней процессов. В своем докладе по данному вопросу (А/С.5/49/13) Генеральный секретарь предлагает меры, которые можно оценить как важные и конструктивные и которые соответствуют чаяниям персонала: замена нынешних органов группами специалистов по ведению переговоров и арбитражным комитетом и создание дисциплинарного комитета. Осуществление этих мер является весьма трудной задачей. Делегация Соединенных Штатов с интересом ожидает предполагаемых в этой связи изменений организационного, юридического и административного характера, которые послужат темой для доклада, который Генеральный секретарь представит Комитету в ходе возобновленной сессии.*

15. *Делегация США также с интересом ожидает рекомендаций КМГС в отношении внесения изменений в Устав и Правила о персонале, в частности в том, что касается видов назначений, определяемых в серии 300.*

16. *Соединенные Штаты полагают, что нет необходимости модифицировать систему желательных квот представительства государств-членов (А/49/527, пункт 13). Еще не пришло время давать оценку формуле, которая была введена лишь 1 января 1988 года, особенно с учетом того, что мораторий на новые назначения был снят лишь недавно.*

17. *Что касается привилегий и иммунитетов сотрудников Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней органов, то Соединенные Штаты, как и другие государства-члены, выражают озабоченность тем, что такие сотрудники подвергаются все*

большей опасности, свидетельством чему служит тот факт, что 18 человек уже погибли при трагических обстоятельствах за период, охватываемый докладом (A/C.5/49/6). Они требуют, чтобы Генеральный секретарь безотлагательно приложил новые усилия в целях введения скоординированной системы, включающей в себя все соответствующие органы, которая гарантировала бы безопасность всех сотрудников, работающих на местах, особенно сотрудников, набираемых на местной основе, которые чаще всего избираются в качестве жертвы. Первым шагом в этой области стало межучрежденческое совещание, однако не вызывает сомнения необходимость принятия конкретных мер. С другой стороны, Соединенные Штаты выражают свое согласие с проектом Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала и ожидают от государств-членов принятия всех необходимых мер в целях обеспечения ее применения.

18. В отношении поездок сотрудников Организации Объединенных Наций в пределах Соединенных Штатов (пункты 11-13 доклада) важно подчеркнуть, что положения, регулирующие порядок частных поездок, не распространяются на разрешенные поездки и на работу заинтересованных лиц. В этой области Соединенные Штаты продолжают и будут продолжать соблюдать свои обязательства в качестве принимающей страны, и нет никакого противоречия между этими обязательствами и правом на обеспечение безопасности своей территории. Этот вопрос должен также быть рассмотрен Шестым комитетом, который, по сути дела, является единственным органом, осведомленным в этом вопросе, поскольку именно он рассматривает доклад Комитета по связям со страной пребывания.

19. Соединенные Штаты надеются, что ветер реформ, задувший над Организацией Объединенных Наций, принесет ощутимые результаты в области управления людскими ресурсами, и они намерены тесно сотрудничать с Секретариатом и другими государствами-членами в целях достижения поставленных целей.

20. Г-н МИХАЙ (Румыния) напоминает, что более трех четвертей ресурсов Организации расходуется на нужды персонала. Это свидетельствует о важном значении стратегии управления людскими ресурсами, представленной в докладе Генерального секретаря (A/C.5/49/5), которая при надлежащем внедрении позволит повысить эффективность Организации и улучшить управление, четко определив функциональные обязанности. Румынская делегация возлагает большие надежды на принятие новой, содержащей меньше ограничений политики развития карьеры, которая, в частности, открывала бы реальные и равные перспективы повышения по службе и профессиональной подготовки, а также на внедрение новой системы служебных аттестаций.

21. Представитель Румынии отмечает заверения, данные Генеральным секретарем в пункте 7 его доклада о составе Секретариата (A/49/527), в том что касается принципов, регулирующих набор и прием на службу персонала. Он поддерживает замечания, сформулированные другими делегациями в отношении необходимости уважения, в частности, статей 7 и 8 Устава. В этом контексте румынская делегация придает особое значение национальным конкурсам. Она отдает себе отчет в трудностях организационного характера, однако она хотела бы, чтобы больше гибкости проявлялось при назначении сроков таких конкурсов и чтобы задержки с набором прошедших по конкурсу кандидатов уменьшились. Она надеется на то, что конкурс, недавно прошедший в Румынии, позволит набрать высококвалифицированный персонал и повысить представленность его страны, которая уже весьма давно входит в число недопредставленных в Секретариате стран. Соглашаясь с тем, что система желательных квот в ее нынешней форме является приемлемой, она не усматривает необходимости в ее пересмотре. Особенно важно обеспечить справедливую представленность в Секретариате регионов и мужчин и женщин.

22. Румынская делегация разделяет обеспокоенность, выраженную другими делегациями в отношении изменения распределения должностей класса С-2 среди кандидатов, набранных на

основе внутренних конкурсов, и прошедших по конкурсу внешних кандидатов. Она хотела бы, в частности, чтобы децентрализация и делегирование полномочий, возложенных в настоящее время на Управление людских ресурсов, проводились бы с максимальной осмотрительностью.

23. Что касается безопасности персонала Организации Объединенных Наций, то румынская делегация выражает сожаление в связи с возрастанием количества сотрудников, отдавших свои жизни при исполнении служебных обязанностей. Она безоговорочно поддерживает проект Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала и призывает государства-члены присоединиться к ней.

24. Г-н НКЛОИ (Ботсвана) говорит, что в сложной и быстро меняющейся международной обстановке настоятельно необходимо, чтобы Организация обеспечила динамизм и модернизацию своей системы управления людскими ресурсами. Именно поэтому делегация Ботсваны безоговорочно поддерживает реформы, предложенные в целях повышения ответственности за порученное дело, налаживания системы отчетности и децентрализации. Она поддерживает, в частности, меры, касающиеся делегирования полномочий, подготовки кадров, внедрения новой системы служебных аттестаций и реформы внутренней системы отправления правосудия.

25. Представитель Ботсваны отмечает, что, как следует из доклада об улучшении положения женщин в Секретариате (A/49/587), доля женщин на должностях, подлежащих географическому распределению, возросла от 31,3 процента в июне 1993 года до 32,6 процента в июне 1994 года. Он подчеркивает, что больше усилий необходимо прилагать в целях обеспечения более равноправной представленности женщин.

26. Делегация Ботсваны выражает свое удовлетворение в связи с внедрением новой программы подготовки кадров, намеченным на январь 1995 года, поскольку подготовка кадров является важным элементом эффективного функционирования Организации в долгосрочном плане. Она полагает, что набор персонала следует осуществлять на справедливой и транспарентной основе и что все регионы должны быть представлены в соответствии с принципами, воплощенными в Уставе. Следует признать ненормальным положение, при котором Организация подходит к своей пятидесятой годовщине в момент, когда не все государства-члены равноправно представлены в Секретариате. Делегация Ботсваны с удовлетворением воспринимает предложение Генерального секретаря, нацеленное на проведение более активных кампаний в университетах и публикацию объявлений во всех регионах мира.

27. Реформа внутренней системы административного регулирования и отправления правосудия позволит повысить транспарентность и эффективность дисциплинарных процедур благодаря установлению здоровых взаимоотношений между администрацией и персоналом. Следует также приветствовать внедрение новой системы служебных аттестаций персонала, которая будет стимулировать мобильность сотрудников.

28. Делегация Ботсваны надеется, что Конвенция о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, проект которой был принят Шестым комитетом, даст возможность возбуждать уголовное преследование в отношении лиц, грубо попирающих международное право. Она призывает другие страны гарантировать безопасность "посланцев мира" Организации Объединенных Наций.

29. Г-н Ё (Республика Корея) выражает свою убежденность в том, что для обеспечения эффективного функционирования Организации важно стимулировать персонал к повышенной самоотдаче, предложив ему удовлетворительные условия службы и перспективы развития карьеры, и он приветствует инициативы, представленные Генеральным секретарем в рамках его стратегии управления людскими ресурсами (A/C.5/49/5). Он разделяет точку зрения Генерального

секретаря, согласно которой потенциал Управления людских ресурсов в области планирования, развития карьеры и наблюдения за профессиональным поведением сотрудников необходимо усилить. Децентрализация административных функций является весьма желательной, однако в том, что касается функций по набору кадров, к концепции децентрализации необходимо подходить со всей осмотрительностью. В этой связи интересной представляется идея привлечения для набора кадров внешних органов, при обязательном условии обеспечения транспарентности и эффективности с точки зрения затрат. Следует также стремиться к ускорению распространения среди государств-членов информации, касающейся вакантных должностей, причем не только через постоянные представительства стран, но и через различные учреждения Организации во всем мире.

30. Делегация Республики Корея выражает свое удовлетворение в связи с грядущим внедрением новой системы служебных аттестаций, в основу которой, в частности, будет положена концепция совместного планирования деятельности руководителями служб и их подчиненными. Она выражает надежду на то, что эта новая система, успешное внедрение которой будет зависеть отчасти от справедливой и реалистичной оценки деятельности каждого сотрудника, позволит создать надлежащую рабочую атмосферу, способствующую достижению наилучших результатов. Кроме того, она полагает, что расходы, связанные с подготовкой кадров, должны рассматриваться как необходимое капиталовложение и что предложения, касающиеся расширения программы стажировки и прикомандирования молодых сотрудников на безвозмездной основе, заслуживают тщательного рассмотрения.

31. Делегация Республики Корея поддерживает идею укрепления роли должностного лица, ответственного за вопросы положения женщин. Необходимо сформировать эффективные механизмы коммуникации между Секретариатом и государствами-членами в целях стимулирования последних к представлению большего числа квалифицированных кандидатов-женщин.

32. Оратор с удовлетворением отмечает, что набор на конкурсной основе в настоящее время стал глубоко укоренившейся практикой. Он выражает пожелание, чтобы национальные конкурсы оставались основной формой набора новых сотрудников и впоследствии использовались для набора сотрудников класса С-3. Эти конкурсы должны в первую очередь проходить в непредставленных и недопредставленных странах или в странах, расположенных ниже медианы желательной квоты; кроме того, кандидаты на должности класса С-4 или выше, являющиеся выходцами из таких стран, должны пользоваться приоритетом.

33. Делегация Республики Корея в принципе одобряет подход, принятый Генеральным секретарем в целях проведения реформы внутренней системы отправления правосудия. В заключение она выражает надежду на то, что сотрудникам Организации Объединенных Наций во всем мире будут созданы оптимальные условия безопасности, с тем чтобы актам насилия, жертвами которого они становятся, был положен конец.

34. Г-н ЗАЙНЕЛЬ (Катар) выражает надежду на то, что стратегия управления людскими ресурсами Организации (A/C.5/49/5) будет одобрена Генеральной Ассамблеей. Он подчеркивает в этой связи, что отбор сотрудников должен проводиться в соответствии с принципами универсальности и справедливого распределения среди географических регионов, а также среди мужчин и женщин с обеспечением необходимого для работы в Организации уровня компетентности и квалификации. Для создания условий работы, способствующих максимальной самоотдаче сотрудников, необходимо также стремиться к транспарентности и последовательности политики в отношении персонала, в частности в вопросах повышения по службе и назначения. Важное значение в этой связи имеет также система служебных аттестаций, основанная на результатах и предусматривающая меры стимулирования и соответствующие санкции.

35. Оратор одобряет надлежащие меры, нацеленные на повышение мобильности персонала, а именно программу подготовки кадров и формулу, связанную с прикомандированием. Он отмечает, что реформа внутренней системы отправления правосудия, предлагаемая Генеральным секретарем, направлена на ускорение процесса урегулирования противоречий и придание профессионального характера процедурам апелляции и дисциплинарной практике. В заключение делегация Катара выражает свою обеспокоенность в связи с актами насилия, жертвами которых становятся сотрудники Организации, и приветствует принятие Шестым комитетом проекта Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала.

36. Г-н МАЙГА (Мали) говорит, что достижение целей Организации Объединенных Наций в значительной степени зависит от четкого управления ее людскими ресурсами. Продолженное образование и внедрение новой политики набора кадров и планирования карьеры являются неотъемлемыми факторами, обуславливающими способность Организации решать новые задачи, которые перед ней ставятся. Оратор одобряет меры по децентрализации и делегированию полномочий, предложенные Генеральным секретарем.

37. Констатируя, в частности, что женщины еще недостаточно представлены на должностях, подлежащих географическому распределению, особенно на должностях класса Д-1 и выше, он настаивает на необходимости уважения принципа равноправия при распределении должностей между регионами и странами, а также предлагает повысить квоту представленности африканских стран. На эти страны в настоящее время приходится лишь 2,94 процента от общего количества женщин, работающих в Секретариате. Прежде всего необходимо рассмотреть вопрос набора кадров, в частности создания в сотрудничестве с государствами-членами картотек, а также вопрос увеличения вознаграждения и улучшения условий службы. Речь идет также о проблеме арбитража и урегулирования разногласий в рамках реформы внутренней системы отправления правосудия. В заключение оратор подчеркивает, что Организация не сможет эффективно решать свои задачи в области поддержания мира и развития, если для ее сотрудников не будут созданы условия достаточной безопасности.

ПУНКТ 114 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/49/30, A/49/480; A/C.5/49/10, A/C.5/49/7 и A/C.5/49/33)

ПУНКТ 115 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/49/9; A/C.5/49/3 и A/C.5/49/7)

38. Г-н ТУРНКВУЭСТ (Багамские Острова), выступая от имени государств – членов Карибского сообщества и Суринама, говорит, что у него нет сомнений в том, что, как и в прошлом, Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) сможет ориентировать Генеральную Ассамблею по вопросам, касающимся решений, которые ей будет необходимо принять в отношении вознаграждения и условий службы персонала. Он считает удовлетворительными рекомендации и решения, изложенные КМГС в ее докладе за 1994 год (A/49/30), однако выражает при этом сожаление в связи с тем, что Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) снова приняла решение приостановить свое участие в работе Комиссии. Он выражает надежду на то, что диалог возобновится и что Председатель КМГС проведет необходимые консультации для обеспечения того, чтобы в будущем в ежегодном докладе Комиссии можно было изложить все мнения. Он выражает сожаление по поводу того, что КМГС еще не завершила подготовку своего исследования по вопросу о применении принципа Ноблемера, и признает, что перенос представления этого доклада на 1995 год нарушил бы процесс работы Пятого комитета на двухгодичной основе. Он одобряет рекомендации КМГС, касающиеся шкалы базовых/минимальных окладов и надбавок на иждивенцев.

39. Г-н Турнквуэст также одобряет новые критерии, рекомендованные КМГС в отношении набора национальных сотрудников-специалистов (А/49/30, приложение VI). Он принимает к сведению рекомендации Комиссии, касающиеся назначений на ограниченный срок, и, с учетом все более широкого применения таких назначений и той озабоченности, которую это вызывает среди государств-членов, выражает надежду на то, что вопрос об этом будет обстоятельно рассмотрен в 1995 году, в частности в связи с проблемой безопасности соответствующего персонала.

40. Г-н Турнквуэст констатирует с удовлетворением, что руководящие указания, касающиеся служебной аттестации и организации служебной деятельности, обеспечивают надлежащее равновесие между санкциями и мерами поощрения, и что в них отводится важное место профессиональной подготовке, причем служебная аттестация рассматривается в качестве простого элемента общего механизма. Он выражает надежду на то, что эти руководящие указания будут благожелательно встречены организациями общей системы.

41. В заключение г-н Турнквуэст говорит, что рекомендации, предложенные Генеральным секретарем в его докладе в отношении некоторых решений административных трибуналов (А/49/480), не в полной мере отвечают пожеланиям, выраженным Генеральной Ассамблеей в разделе VI ее резолюции 48/224, и в связи с этим отмечает целесообразность повторного рассмотрения этого вопроса.

42. Г-н ЧИНВАННО (Таиланд) говорит, что Организация нуждается в компетентных сотрудниках, которым одновременно обеспечиваются соответствующие стимулы, что подразумевает наличие надлежащего вознаграждения и условий службы. Он поддерживает рекомендацию КМГС относительно повышения, начиная с 1 марта 1995 года, ставок шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше на 4,1 процента путем включения в них части корректива по месту службы. Вместе с тем он отмечает, что это повышение ниже уровня повышения, предложенного Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ). Он также поддерживает предложения КМГС, касающиеся надбавок на иждивенцев, субсидии на образование и выплат за работу в опасных условиях.

43. Принимая к сведению озабоченность, выраженную Административным комитетом по координации (АКК) в документе, опубликованном под условным обозначением А/С.5/49/10, делегация Таиланда настоятельно призывает КМГС как можно скорее завершить подготовку исследований по вопросу о применении принципа Ноблемера, запрошенных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 47/216. Она испытывает большую озабоченность по поводу неконкурентоспособности общей системы Организации Объединенных Наций, которая обуславливает трудности с набором и удержанием персонала. Хотя невозможно определить, сколько потенциальных кандидатов отказываются претендовать на заполнение той или иной должности по причине недостаточного уровня предлагаемого вознаграждения, ККАВ констатировал в своем исследовании, проведенном по этому вопросу, что система Организации Объединенных Наций не привлекает достаточного количества квалифицированных кандидатов. Поэтому необходимо, чтобы Организация предлагала конкурентоспособные ставки окладов.

44. В том что касается вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и персонала, набираемого на местах, представитель Таиланда отмечает, что КМГС провела новую серию обследований по вопросу о наилучших преобладающих условиях службы. Он выражает озабоченность по поводу того, что в некоторых местах службы персонал отказался от участия в них. С учетом заявлений ФАМГС о возможном отказе от сотрудничества он призывает обе стороны возобновить конструктивный диалог. Он вновь заявляет о поддержке его делегацией общей системы Организации Объединенных Наций.

45. Г-н ОРЛОВ (Российская Федерация) говорит, что его делегация в целом одобряет подход КМГС к вопросам, касающимся применения принципа Ноблемера. Она отмечает в этой связи, что КМГС приняла решение "развести" в рамках этапа II исследования по наиболее высокооплачиваемой гражданской службе и сбор данных по другим международным организациям. Цель принципа Ноблемера заключается не в том, чтобы обеспечить сотрудникам Организации Объединенных Наций самые высокие уровни в мире, а в том, чтобы предоставить международной организации возможность обеспечить представленность в ее Секретариате всех ее государств-членов.

46. Делегация России не выступает против сопоставления уровней вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций с соответствующими уровнями в других международных организациях, которые, по определению, конкурируют с ней. Тем не менее эти сопоставления должны основываться на всеобъемлющем пакете условий службы, а не просто на уровнях вознаграждения, и при их проведении следует руководствоваться не столько принципом Ноблемера, сколько принципом Флемминга.

47. Российской делегации понятны объективные причины, которые не позволили Комиссии завершить исследования по альтернативным компараторам. С учетом сложности рассматриваемых вопросов она не видит необходимости в ускорении подготовки этого исследования для рассмотрения его результатов в 1995, а не в 1996 году, как это было предусмотрено. Кроме этого, как это также следует из пункта 160 доклада КМГС, наблюдающиеся проблемы с наймом персонала, по-видимому, не являются непреодолимыми, тем более что предусмотренное повышение окладов сотрудников федеральной службы должно способствовать решению отдельных отмечавшихся проблем.

48. В том что касается разницы между уровнями вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций и уровнями вознаграждения сотрудников федеральной службы Соединенных Штатов, делегация России всегда считала желательным сохранение медианы в течение пятилетнего периода на уровне 15 процентов, как это рекомендует КМГС в пункте 79f своего доклада. Во всяком случае, менять ее следует либо после полного вступления в силу закона о сопоставимости вознаграждения сотрудников федеральной службы Соединенных Штатов (Federal Employees Pay Comparability Act) в 2002 году, либо после смены гражданской службы-компаратора.

49. Не выступая против рекомендуемого увеличения шкалы базовых/минимальных окладов, делегация России тем не менее заявляет о своем несогласии с жесткой увязкой этой шкалы с матрицей надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

50. Делегация России поддерживает усилия КМГС по пересмотру системы служебной аттестации в целях большего учета служебных заслуг. Она поддерживает мнение, высказанное в пункте 320 доклада Комиссии, о том, что действующая в настоящее время система вознаграждения основывается на учете служебных заслуг лишь номинально, а на практике ориентирована на учет выслуги лет. Это обстоятельство необходимо учитывать и при включении в сопоставление новых систем оплаты у компаратора.

51. Российская делегация также поддерживает решения КМГС, касающиеся национальных сотрудников-специалистов и методологий определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. С другой стороны, у нее имеются определенные оговорки в отношении рекомендаций, касающихся корректировки уровней субсидии на образование, поскольку подходы, применявшиеся при определении суммы корректировки в данном случае, отличаются от метода, который использовался в предыдущем случае. В частности, она не может согласиться с повышением субсидий по Соединенным Штатам и Соединенному Королевству, а также с увеличением максимальной суммы расходов на пансион. В том что касается надбавок на иждивенцев, ей хотелось бы знать, какие конкретные данные лежат в основе рекомендаций

Комиссии и чем обусловлено включение Испании, Италии, Соединенного Королевства и Швеции в число стран, в которых выплаты производятся в долларах Соединенных Штатов.

52. И наконец, делегация России считает, что решение КМГС о специальных мерах, касающихся корректива по месту службы для Рима, полностью соответствует статье 11с ее статута. В более общем плане она хотела бы вновь заявить о своей поддержке Комиссии и выражает сожаление по поводу позиции, занятой ФАМГС и ассоциациями персонала в некоторых местах службы, которая, по ее мнению, противоречит интересам персонала.

53. Г-н ХЭНСОН (Канада), выступая также от имени Австралии и Новой Зеландии, говорит, что делегации этих стран в целом поддерживают рекомендации, выработанные Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (А/49/576) и Комитетом аудиторов в отношении доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Они с удовлетворением отмечают, что в соответствии с просьбой технической группы Объединенной группы внешних ревизоров результаты актуарной оценки представлены одновременно в долларах США и в виде процентной доли от зачитываемого для пенсии вознаграждения и что к ним приводится дополнительная информация. В докладе Правления также содержится информация о достаточности актуарных активов Фонда для покрытия его обязательств по статье 26 его Положений, а также об актуарном положении Фонда по состоянию на 31 декабря 1993 года. В том что касается инвестиций Фонда, то в документации по этому вопросу лишь указывается прибыль, полученная по этим инвестициям, без уточнения того, как они соотносятся с размерами прибыли на инвестиции других пенсионных фондов. Для обеспечения лучшей оценки эффективности инвестиций Фонда было бы желательно, чтобы такие сравнения приводились в докладах на систематической основе. Впрочем, было проведено предварительное исследование по вопросу о возможности разработки сравнительных показателей с этой целью. Во всяком случае элементы сравнения, приводимые в докладе ККАБВ, являются недостаточными.

54. Новые процедуры хранения средств, которые отныне будут доверяться нескольким хранителям, будут способствовать улучшению сохранности авуаров Фонда и позволят получить в 1994 году экономию в размере 1 млн. долл. США по статье, касающейся расходов на хранение, что можно только приветствовать. Вместе с тем необходимо пристально следить за применением этих новых процедур и указать в следующем докладе сумму фактически полученной экономии при сопоставлении расходов на хранение с расходами, произведенными другими аналогичными пенсионными фондами. Кроме того, возможно, было бы желательно, как это предложили некоторые члены Правления, использовать в вопросах инвестирования услуги не одного, а нескольких консультантов.

55. С учетом масштабности операций Фонда следовало бы предусмотреть периодическое проведение внутренней ревизии, причем эту функцию можно было бы возложить либо на бюро внутреннего контроля, либо на механизм, специально созданный для этой цели. Все три делегации поддерживают рекомендацию, выработанную в этой связи Комитетом аудиторов, и совместно с ККАБВ просят, чтобы Правление представило в рамках проекта бюджета на двухгодичный период 1996-1997 годов заявление о финансовых последствиях осуществления каждой из этих двух альтернатив.

56. Для решения проблемы неправомерных выплат, о которых говорится в пунктах 30-41 доклада Комитета аудиторов, необходимо, как это было рекомендовано аудиторами, установить требование, чтобы вдовцы и вдовы представляли каждые два года заверенную нотариусом справку о том, что они повторно не вступили в брак. Поскольку такая мера может способствовать предотвращению случаев мошенничества, было бы целесообразно, чтобы администрация, которая отклонила эту рекомендацию, пересмотрела свою позицию. С другой стороны, важно, чтобы финансовые ведомости Объединенного фонда строго соответствовали всем нормам учета в системе

Организации Объединенных Наций, в частности в том, что касается элементов, о которых говорится в пункте 29 доклада Комитета аудитором.

57. В том что касается общей системы, нет необходимости говорить о той определяющей роли, которую призвана играть Комиссия по международной гражданской службе в осуществляемой в настоящее время реформе управления людскими ресурсами. Также необходимо, чтобы она рассматривалась как независимый и нейтральный орган и пользовалась всеобщим доверием. В этой связи вызывает сожаление тот факт, что ФАМГС приняла решение приостановить свое участие в работе КМГС; не меньшего сожаления заслуживает то, что некоторые выступления в Пятом комитете носили явно полемический характер. Одним из главных "камней преткновения", безусловно, является вопрос об общей методике, применяемой для определения ставок окладов сотрудников категории общего обслуживания. Некоторые аспекты этой методики были поставлены под сомнение ассоциациями персонала, и КМГС должна вновь рассмотреть этот вопрос в период до начала своей будущей сессии. Все три делегации настоятельно призывают все стороны признать действительность методики проведения обследований в техническом плане при том понимании, что получаемые результаты на том или ином этапе могут не соответствовать всеобщим ожиданиям.

58. Следует надеяться на то, что, когда КМГС будет вновь рассматривать эту методику после завершения проводимой в настоящее время серии обследований, она произведет сопоставление окладов сотрудников категории общего обслуживания со средним уровнем окладов на местном рынке труда в каждом месте службы для определения адекватности действующей системы. Например, представляется, что ставки окладов сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке существенно выше их максимального уровня в размере 75 процентов, определенного по принципу Флемминга.

59. Г-н ЭЗ-ЗИМАИТИ (Египет) говорит, что общая система Организации Объединенных Наций будет продолжать функционировать надлежащим образом, если участвующие в ней организации будут scrupulously соблюдать действующие правила и процедуры. В этом он усматривает единственную гарантию сохранения справедливых и равных условий службы для персонала. Он подчеркивает, что ставки окладов персонала Организации Объединенных Наций должны быть конкурентоспособными по сравнению со ставками в других международных организациях. В этой связи он выражает сожаление по поводу того, что КМГС не завершила свои исследования, касающиеся наиболее высокооплачиваемой международной гражданской службы и применения принципа Ноблемера, которые были запрошены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 47/216. Он призывает КМГС как можно скорее завершить свою работу, с тем чтобы Пятый комитет имел возможность принять решение о необходимых мерах.

60. Представитель Египта, заявив о поддержке рекомендаций КМГС относительно субсидии на образование и одоблив применение системы дифференцированных коррективов, отмечает, что ныне действующая система, в соответствии с которой обеспечивается возмещение 75 процентов фактических расходов вплоть до завершения первой ступени высшего образования, отличается от системы, применяемой гражданской службой-компаратором, в которой расходы на начальное и среднее образование возмещаются в размере 100 процентов. Он отмечает целесообразность проведения сравнительного исследования по вопросу о расходах в рамках этих двух систем.

61. Делегация Египта также высказывается в поддержку повышения ставок базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше. С другой стороны, у нее имеются серьезные оговорки по поводу расширения практики использования назначений на ограниченный срок (серия 300 Положений о персонале), даже с учетом того, что такая методика ускоряет процедуру оформления. Она с интересом ожидает подробное исследование, которое КМГС должна представить Пятому комитету по этому вопросу. В том, что касается более общего

вопроса о функционировании КМГС, делегация Египта отмечает необходимость того, чтобы все стороны продолжали открытый и конструктивный диалог.

62. В отношении пенсионной системы Организации Объединенных Наций представитель Египта подчеркивает, что в настоящее время во многих странах осуществляется обстоятельная работа по пересмотру пенсионных систем. В этой связи он, как и ККАБВ, считает важным осуществлять контроль за актуарным дефицитом Объединенного пенсионного фонда для обеспечения жизнеспособности системы Организации Объединенных Наций в долгосрочной перспективе.

63. Г-н ДРОЗДОВ (Украина) говорит, что его делегация с одобрением отмечает рекомендации КМГС в отношении управления людскими ресурсами и, в частности, создание объективной и реалистичной системы оценки служебной деятельности, основанной на утвержденных требованиях и компетентности, которая станет одним из ключевых элементов механизма, призванного улучшить управление.

64. Делегация Украины внимательно ознакомилась с рекомендациями КМГС относительно процедуры набора персонала на ограниченный срок, в основе которых лежат процедуры, применяемые ПРООН на экспериментальной основе в связи с осуществлением видов деятельности ограниченной продолжительности. Этот подход заслуживает внимательного рассмотрения и анализа на следующей сессии Генеральной Ассамблеи.

65. К сожалению, в докладе КМГС не содержится выводов и рекомендаций относительно исчисления окладов персонала для Женевы, которые, как это неоднократно отмечалось, должны корректироваться с учетом фактических расходов персонала, проживающего во Франции.

66. Делегация Украины разделяет озабоченность, выраженную Административным комитетом по координации (АКК) относительно неконкурентоспособности условий службы сотрудников Организации Объединенных Наций – проблема, которая сказывается на наборе персонала. Она разделяет обеспокоенность АКК в отношении бездействия КМГС в этом отношении и настоятельно призывает ее завершить подготовку исследований, запрошенных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 47/216, что позволило бы принять безотлагательные меры с целью обеспечения эффективного функционирования общей системы.

67. Делегация Украины считает, что увеличение шкалы базовых/минимальных окладов, которое планируется с 1 марта 1995 года, не должно осуществляться за счет дополнительных расходов со стороны государств-членов.

68. В рамках шагов, предпринимаемых в направлении совершенствования общей системы, должны учитываться рекомендации Объединенной инспекционной группы, касающиеся улучшения положения женщин в Секретариате не только в аспекте вознаграждений, но и в контексте широкой географической представленности, включая и привлечение специалистов из новых независимых государств.

69. Еще одним важным аспектом является вопрос о безопасности персонала. Делегация Украины приветствует принятие Шестым комитетом проекта конвенции по этому вопросу и выражает надежду на то, что она будет способствовать принятию конкретных мер, которые позволят свести людские потери к минимуму.

70. В том, что касается пенсионной системы, делегация Украины принимает к сведению решения КМГС, касающиеся некоторых параметров методологии определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения, а также доклад ККАБВ об Объединенном пенсионном

фонде (А/49/576). Следует надеяться на то, что меры, принятые Генеральной Ассамблеей в период 1983-1990 годов, позволят восстановить актуарный баланс Фонда.

Заседание закрывается в 12 ч. 25 м.