

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



СОРОК ДЕВЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
19-е заседание,  
состоявшееся во вторник,  
15 ноября 1994 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 19-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 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ШКАЛА ВЗНОСОВ ДЛЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ  
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 DC2-794, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/49/SR.19  
5 December 1994  
RUSSIAN  
ORIGINAL: FRENCH

Заседание открывается в 10 ч. 25 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 и A/C.5/49/13; A/49/406, A/49/445; A/C.5/48/45; A/49/176 и Add.1, A/49/219 и Add.1 и A/49/587)

1. Г-н УММИ (Председатель Союза персонала) говорит, что накануне празднования пятидесятилетия Организация Объединенных Наций в ней происходят беспрецедентные изменения, которые не могут не иметь серьезных последствий для персонала. Поскольку вопросы, касающиеся общего режима, будут рассматриваться в Комитете позднее, он остановится на условиях работы персонала Секретариата.
2. Никто не может оспаривать важнейшую роль, которую персонал играет в обеспечении нормального функционирования Организации. Поэтому можно надеяться на то, что стремление к сотрудничеству и согласованию, проявленное в докладе Генерального секретаря, озаглавленном "Стратегия управления людскими ресурсами Организации" (A/C.5/49/5), позволит персоналу и Администрации решать проблемы ко всеобщему удовлетворению. Г-н Умми полностью поддерживает предложения, выдвинутые в этом докладе, и в частности предложения, касающиеся профессиональной подготовки и ее использования в целях продвижения по службе, а также ответственности всех сотрудников.
3. Одним из важнейших изменений явится ввод в действие в начале следующего года новой системы аттестации в Секретариате. Союз персонала выступает за такой пересмотр системы уже давно, однако считает, что в будущей системе должна быть сохранена процедура обжалования, как это сделано в Программе развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). Он выступает за реформу внутренней системы отправления правосудия в Секретариате, а именно за большую открытость и справедливость и за ускорение осуществления предусмотренных процедур, предостерегая при этом от поспешного принятия несогласованных мер. Он также предлагает Комитету изучить вопрос о возможности объединения Административного трибунала Организации Объединенных Наций, расположенного в Нью-Йорке, с Административным трибуналом Международной организации труда, что позволит Организации сэкономить средства и создать единую систему правосудия.
4. Союз персонала приветствует стратегию Генерального секретаря, направленную – в рамках нового стиля административного руководства – на распространение максимального объема информации и улучшение связи, а именно стратегию, которая уже оказывает позитивное влияние на моральный дух персонала. Хотя децентрализация полномочий, дополняемая подлинной подотчетностью, может повысить эффективность на местном уровне, не следует заходить слишком далеко по причине сопряженных с этим рисков. В любом случае центральной Администрации следовало бы сохранить за собой контроль за кадровой политикой во всех ее аспектах и право разрешать делать от нее отступления.
5. Можно надеяться на то, что Генеральная Ассамблея утвердит ассигнования, необходимые для профессиональной подготовки руководителей для новых систем управления персоналом и подотчетности. Неподготовленность руководителей обошлась Организации гораздо большими расходами, чем усилия по активизации набора кадров. Союз персонала будет всячески содействовать такой трансформации. В то же время принцип подотчетности должен строго применяться как к сотрудникам высшего звена,

(Г-н Умми)

/...

так и ко всем другим сотрудникам, чего, однако, не было в прошлом. В этой связи Союз персонала рекомендует – в соответствии с содержащимся в докладе Генерального секретаря предложением о создании транспарентной и эффективной системы подотчетности и ответственности (A/C.5/49/1) – пересмотреть Кодекс поведения 1954 года, но при участии персонала. Он выражает обеспокоенность в связи с тем, что Администрация применяет двойной подход: применительно к руководству она говорит о контроле, оценке и т.д., а применительно к персоналу она говорит о санкциях и дисциплинарных мерах. Ответственность и подотчетность следовало бы укреплять не с помощью санкций и дисциплинарных мер, а путем совершенствования, среди прочего, методов контроля и отчетности, механизмов консультирования представителей персонала и распространения информации и норм.

6. Положение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий поистине можно уподобить бомбе замедленного действия. Так, их оклады заморожены с 1989 года, а план продвижения по службе, утвержденный в 1986 году, по-прежнему не реализован, вследствие чего сотни сотрудников блокированы на последнем уровне в своем классе и не имеют возможности продвинуться по службе. Несколько лет назад предлагалось повышать в индивидуальном порядке сотрудников классов O-5 и O-4, занимающих последнюю ступень в своем классе не менее десяти лет, при условии достаточной выслуги лет и удовлетворительных профессиональных результатов: это предложение так и не было рассмотрено, равно как и предложение о создании дополнительной ступени за выслугу лет. Следовало бы также пересмотреть введенную в действие в 1993 году систему назначения и повышения по службе, с тем чтобы придать ей более справедливый и транспарентный характер.

7. У сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в настоящее время вдвое меньше шансов перейти в категорию специалистов, чем в 1979 году; соотношение имеющихся должностей C-1 и C-2 (70 процентов для внешних кандидатов против 30 процентов для внутренних кандидатов) является дискриминационным и противоречит положению 4.4 Правил и положений о персонале, касающемуся набора. При подаче заявлений о повышении в должности на сотрудников других категорий никакие квоты не распространяются. Союз персонала полностью поддерживает предложение Управления людских ресурсов о проведении трехгодичного обзора положения в области продвижения по службе сотрудников, которые были повышены при нынешней системе, а также просьбу о повышении квоты должностей уровня C-2, предназначенных для повышения по службе сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, с 30 до 40 процентов. Однако, несмотря на эти меры, следовало бы вообще рассмотреть вопрос о необходимости сохранения двух различных категорий сотрудников и вопрос о создании единой категории международных гражданских служащих.

8. В связи с обследованием окладов, проводимым Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), Союз персонала обратился через ККНСАП с просьбой пересмотреть применяемую методологию ввиду негативных результатов обследований, проведенных в Париже и Монреале. Если КМГС не удовлетворит эту просьбу, Союз персонала будет вынужден не только отказаться от участия в нынешнем обследовании окладов, как это сделали сотрудники в Женеве и Риме, но и приостановить свое участие в работе Комиссии. Персонал категории общего обслуживания и смежных категорий, составляющий костяк Секретариата, заслуживает лучших условий работы, большего признания и реальных возможностей продвижения по службе. Организация должна служить примером в этой области.

(Г-н Умми)

9. Хотя г-н Умми с удовлетворением отмечает, что за последние пять месяцев отношения между Администрацией и персоналом улучшились, он не может сказать этого о безопасности сотрудников миссий. В последние два года погибли 86 гражданских служащих, однако никто до сих пор так и не привлечен к ответственности. В отношении находящегося в настоящее время на

рассмотрении Шестого комитета проекта конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала он вновь подтверждает просьбу, с которой он обратился к Административному комитету по координации (АКК), а именно просьбу о том, чтобы проект конвенции охватывал весь персонал, гражданский и военный, прямо или косвенно работающий в Организации Объединенных Наций не только в операциях по поддержанию мира, но и в гуманитарных миссиях, миссиях по содействию проведению выборов и т.д.

10. Он выражает сожаление по поводу того, что призывы к назначению советника по кадровым вопросам в районах миссий с численностью персонала более 1000 человек, так и не были услышаны. Кроме того, практика набора по контрактам в Силы Организации Объединенных Наций по охране (СООНО) международных сотрудников, которые выполняют ту же работу, но за иное вознаграждение в силу того, что они прибыли из различных стран или входят в состав различных групп, порождает дискриминацию и поэтому ей немедленно должен быть положен конец.

11. По поводу недавнего административного распоряжения сообщать об использовании ресурсов Организации Объединенных Наций в нарушение установленных правил он заявляет, что можно изыскать более эффективные пути улучшения функционирования Организации, такие, как укрепление программы стимулирования персонала и надзор за реализацией победивших на конкурсе предложений; эти меры были предложены Объединенной инспекционной группой в документе A/48/420. Совет персонала поддерживает стратегию Генерального секретаря по повышению статуса женщин в Секретариате. Совершенно недопустимо то, что, несмотря на долгие годы обсуждения вопроса о повышении статуса женщин, в самом Секретариате большое число квалифицированных женщин на протяжении десяти и более лет блокируются на уровнях O-5 и C-5.

12. В заключение он выразил уверенность в том, что дух сотрудничества, которым руководствуются персонал и Администрация, позволят Организации эффективно выполнять поставленные перед ней задачи.

**ПУНКТ 112 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ШКАЛА ВЗНОСОВ ДЛЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/C.5/49/31; A/C.5/49/L.4/Rev.1)**

13. Г-н МЕЙКОК (Барбадос), представляя проект резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1, касающийся учреждения специальной рабочей группы для изучения применения принципа платежеспособности как основополагающего критерия для определения шкалы взносов, говорит, что испаноязычные делегации указали на то, что пункт 5 испанского текста проекта резолюции не соответствует английскому тексту и что они сообщат Секретариату формулировку, которую следует использовать. Он напоминает, что консультации по вопросу о создании рабочей группы в рамках усилий, направленных на укрепление стабильности, упрощение и повышение транспарентности метода определения шкалы взносов, проводились начиная с сорок седьмой сессии Генеральной Ассамблеи. По различным причинам они увенчались консенсусом только на текущей сессии.

(Г-н Мейкок, Барбадос)

14. Согласно положениям проекта резолюции, Генеральная Ассамблея должна учредить специальную межправительственную рабочую группу экспертов для изучения всех аспектов практического применения принципа платежеспособности. Состав рабочей группы экспертов всесторонне обсуждался в ходе неофициальных консультаций, и в конце концов было решено, что назначение экспертов – в консультации с государствами-членами – будет поручено Председателю

Генеральной Ассамблеи. Рабочая группа экспертов должна будет представить доклад о своей работе Комитету по взносам не позднее 15 мая 1995 года, с тем чтобы тот мог рассмотреть его на своей июньской сессии и учесть при проведении прений, предусмотренных в пункте 1 раздела С резолюции 48/223 Генеральной Ассамблеи. Государствам-членам предлагается сотрудничать с рабочей группой экспертов, предоставляя ей необходимые документы и экспертные услуги. По вопросу о финансировании, который также всесторонне обсуждался в ходе консультаций, проект резолюции предусматривает, что деятельность рабочей группы будет финансироваться за счет имеющихся финансовых ресурсов, хотя при этом приветствовалось бы внесение добровольных взносов государствами-членами, особенно теми государствами, эксперты которых будут назначены в состав рабочей группы.

15. Предложенный проект резолюции является плодом длительных и трудных переговоров, и, по общему мнению, было бы желательно, чтобы он был принят без голосования и чтобы делегации свели свои комментарии к минимуму.

16. Г-жа РОДРИГЕС (Куба) просит привести испанский вариант проекта резолюции в соответствие с английским текстом.

17. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в случае отсутствия возражений он будет считать, что Пятый комитет желает принять проект резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1 без голосования.

18. Проект резолюции A/C.5/49/L.4/Rev.1 принимается.

19. Г-жа РОДРИГЕС (Куба) говорит, что принятие проекта резолюции без голосования стало возможным благодаря гибкости и духу сотрудничества, проявленным всеми делегациями. Однако кубинская делегация имеет серьезные оговорки в отношении пункта 5 проекта резолюции, поскольку она считает, что формы финансирования рабочей группы экспертов должны быть такими же, что и формы финансирования других аналогичных рабочих групп, таких, как, например, рабочая группа, учрежденная Генеральной Ассамблеей в соответствии с пунктом 2 раздела III ее резолюции 48/218. Кубинская делегация присоединилась к консенсусу при том понимании, что осуществление взносов не является обязательным для государств-членов и что формы финансирования, указанные в пункте 5, никоим образом не будут служить прецедентом. Принцип равноправия государств-членов означает, что независимо от того, какими финансовыми ресурсами они располагают, все они должны иметь возможность участвовать в различных создаваемых специальных органах и рабочих группах. Ее делегация оставляет за собой право в будущем воздержаться от присоединения к консенсусу по любому проекту резолюции, предусматривающему аналогичные формы финансирования.

20. Г-н КУМАМАРУ (Япония) выражает надежду на то, что принятие проекта резолюции позволит провести конструктивное исследование. Для этого необходимо, чтобы Генеральная Ассамблея в срочном порядке назначила членов рабочей группы экспертов,

(Г-н Кумамару, Япония)

с тем чтобы дать им возможность незамедлительно начать свою работу, поскольку для выполнения поставленной задачи им отведено ограниченное время. Следует также предусмотреть проведение подготовительного этапа, который даст экспертам возможность ознакомиться с различными аспектами проблемы и, тем самым, посвятить большую часть своей работы обсуждению вопросов существа.

21. Г-н АЛОМ (Бангладеш), поддержав замечания, высказанные представителем Кубы, говорит, что включение каких-либо положений, ограничивающих участие государств-членов в рабочих

*группах на основе финансовых или других критериев, неприемлемо. В этом отношении формулировка, использованная в конце пункта 5, не должна послужить прецедентом, поскольку она может иметь следствием исключение ряда государств-членов, которые в противном случае могли бы участвовать в работе группы экспертов, хотя и не располагают необходимыми финансовыми ресурсами.*

22. Г-н ЯМАК (Турция) говорит, что в отношении классификации стран для целей установления шкалы взносов множество вопросов остается нерешенным. Он надеется, что рабочая группа экспертов также рассмотрит этот вопрос в сотрудничестве с бреттон-вудскими учреждениями.

23. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что до рассмотрения и принятия решения по документу A/C.5/49/31, в котором содержится заявление о финансовых последствиях проекта резолюции, Комитет должен получить рекомендации Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам. Таким образом, Комитет завершил эту часть своего рассмотрения пункта 112 повестки дня, и он просит Докладчика представить доклад о нем непосредственно Генеральной Ассамблее.

Заседание закрывается в 11 ч. 15 м.