



ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ЗА 1997 ГОД

Добавление

Комментарии Комиссии по международной гражданской службе по докладу
Генерального секретаря, озаглавленному "Предлагаемый Кодекс
поведения Организации Объединенных Наций" (A/52/488)

1. В своем решении 52/461 от 31 марта 1998 года Генеральная Ассамблея предложила Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) в приоритетном порядке рассмотреть предложенный Генеральным секретарем кодекс поведения (A/52/488) на ее предстоящей сорок седьмой сессии. Комиссия согласилась выполнить просьбу Ассамблеи и внесла соответствующие изменения в свою повестку дня.
2. В целях облегчения рассмотрения этого вопроса секретариат КМГС представил документ, в котором: а) содержалась справочная информация в связи со срочной просьбой Генеральной Ассамблеи к Комиссии; б) определялись основные вопросы, связанные с испрашенным рассмотрением; и с) проводилось сопоставление предложенного кодекса поведения Организации Объединенных Наций с действующими Правилами о персонале и Положениями о персонале Организации Объединенных Наций с указанием новых или пересмотренных положений.

Мнения организаций

3. Председатель Консультативного комитета по административным вопросам указал на два явных элемента в докладе Генерального секретаря: а) рекомендации о внесении поправок в Положения и Правила о персонале; и б) изменения в кодексе этических норм, включенном в Доклад о стандартах поведения в международной гражданской службе 1954 года, подготовленный Консультативным советом по международной гражданской службе (КСМГС). Первый вопрос касается только Организации Объединенных Наций. У других организаций могут быть иные соображения, отличающиеся от соображений Организации Объединенных Наций, которые они хотели бы включить в разрабатываемые ими кодексы поведения. Поэтому, вследствие различий в потребностях, этот вопрос должен быть оставлен на усмотрение конкретных организаций. Что касается второго вопроса, то Комитет уже принял решение провести обзор Стандартов поведения

КСМГС 1954 года. Комитет с удовольствием примет участие в деятельности рабочей группы в том случае, если Комиссия примет решение соответствующим образом рассматривать этот вопрос, однако Комитет выражает сомнение в том, что такая рабочая группа на этой сессии сможет вынести рекомендации в отношении Стандартов поведения КСМГС 1954 года. Кроме того, поскольку этот вопрос мог быть рассмотрен только после завершения сессии Комитета, он не имел достаточно времени для выработки общей позиции. Поэтому членам ККАВ придется принимать участие в деятельности рабочей группы в своем личном качестве.

4. Юрисконсульт Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) напомнил о том, что Стандарты поведения 1954 года были приняты с учетом полномочий Административного комитета по координации и применялись в отношении всей системы Организации Объединенных Наций в качестве руководящих принципов/ рекомендаций. Эти стандарты были включены в раздел руководства по вопросам персонала ФАО, что придало им определенную юридическую силу. В своих решениях Трибунал зачастую ссылался на них как на стандарты, имеющие основополагающее значение для правил и положений организаций. Они были практически статутными положениями, не обладающими, однако, конкретной юридической силой; на них основывались правила и положения о персонале. Предлагаемый кодекс поведения Организации Объединенных Наций связан лишь с поправкой к Правилам и Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, основанной на Стандартах и вместе с тем развивающей некоторые из содержащихся в них понятий и наделяющей их юридической силой. Комментарии к предлагаемому кодексу поведения не имеют юридической силы. Они представляют собой руководящие принципы для персонала и одновременно указание на то, как администрация будет толковать эти положения. В этом смысле они имеют обязательную силу для администрации, поскольку в них указывается, как она будет применять их. Поправки к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций непосредственно не касаются других учреждений или ФАО. Что касается ФАО, то любые такие поправки должны быть представлены Совету ФАО после проведения консультаций с персоналом. Поэтому, по определению, они не могут автоматически применяться в отношении ФАО.

5. По мнению Юрисконсульта ФАО, название "кодекс поведения" вводит в заблуждение и является неуместным, поскольку такой кодекс не предназначен для применения в рамках всей системы, что, однако, вытекает из его названия. Идея придания юридической силы Стандартам поведения путем включения некоторых их элементов в такие имеющие обязательную силу директивные положения, как Положения и Правила о персонале, является в целом похвальной. Вместе с тем некоторые положения могут вызывать озабоченность и поэтому требуют прояснения. Учреждения расположены в различных странах, каждая из которых по-разному подходит к решению таких вопросов. В этой связи предлагаемый кодекс, возможно, в большей степени отражает условия страны, где находится штаб-квартира Организации Объединенных Наций. В правилах и положениях различных учреждений Организации Объединенных Наций должна быть определенная последовательность; последовательными должны быть и изменения в этих правилах. Консультации со специализированными учреждениями не проводились; столь важные изменения должны осуществляться на общесистемном уровне. Поскольку данные положения касаются только персонала Организации Объединенных Наций, у ФАО нет оснований комментировать их. Вместе с тем возникнет политическое давление на остальные организации системы в плане необходимости принятия аналогичного кодекса с учетом конкретных процедур. ФАО считает, что КСМГС необходимо применять осмотрительный подход и просить Организацию Объединенных Наций повременить до выработки общесистемного подхода. Если это невозможно с учетом политического импульса в рассмотрении Организацией Объединенных Наций кодекса поведения, специализированные учреждения должны, по крайней мере, применять последовательный подход.

6. Представитель Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) согласился с данным Юрисконсультком ФАО анализом проблем процедурного и практического характера в связи с автоматическим применением к другим учреждениям изменений, указанных в документе Организации Объединенных Наций. Каждая организация имеет право пересматривать свои положения и правила о персонале с учетом своих конкретных потребностей; изменения, осуществляемые в одной организации, не могут автоматически переноситься на другие, поскольку области их интересов не совпадают. В МАГАТЭ область, представляющей особый интерес, является охрана конфиденциального характера информации, особенно в связи с ядерными гарантиями. МАГАТЭ недавно предприняло дополнительные шаги для укрепления режима охраны конфиденциального характера информации, введя требование о том, чтобы все сотрудники и другие лица, работающие по найму в Агентстве, подписывали обязательство о неразглашении конфиденциальной информации и заявление в связи с прекращением службы, в которых они обязуются не передавать никому, правительству или организации любую конфиденциальную информацию, к которой они могли иметь доступ в связи с их работой в МАГАТЭ, если только они не получили на это предварительное согласие; в случае нарушения этих обязательств применяются дисциплинарные меры и юридические санкции. Этот момент имеет огромную важность для МАГАТЭ, хотя было бы неразумно ожидать от других организаций осуществления аналогичной меры. Вопросы применения предлагаемых изменений к Положениям и Правилам о персонале Организации Объединенных Наций должны решаться аналогичным образом, когда речь идет о других организациях. Применимыми для всех организаций являются лишь Стандарты поведения КСМГС. Он отметил, что и Консультативный комитет по административным вопросам, и КМГС указали на необходимость пересмотра Стандартов для отражения современных методов управления людскими ресурсами, и указал, что его организация готова сотрудничать в деятельности в этой области.

7. Представитель Международной организации гражданской авиации (ИКАО) информировал Комиссию о том, что его организация включила стандарты поведения в инструкцию по вопросам персонала. Изменения в Положениях и Правилах о персонале Организации Объединенных Наций не могут копироваться ИКАО, поскольку в этой организации действуют конкретные положения, касающиеся, в частности, гражданской авиации. Он также отметил, что предлагаемое положение о представлении информации о финансовом положении для сотрудников уровня помощника Генерального секретаря и выше применительно к ИКАО будет касаться лишь Генерального секретаря, поскольку в этой организации нет других должностей такого уровня.

8. Представитель Международного союза электросвязи (МСЭ) указал, что данное мероприятие для его организации представляет принципиальную проблему. В документе Организации Объединенных Наций содержатся предлагаемые поправки к Положениям и Правилам о персонале Организации Объединенных Наций, которые должны быть осуществлены только в рамках Организации Объединенных Наций. Вследствие этого, по его мнению, это будет мероприятие директивного характера, в котором специализированные учреждения, как правило, не участвуют. Вместе с тем, как пояснил заместитель Председателя КМГС в связи с рассмотрением причин, по которым Пятый комитет Генеральной Ассамблеи представил Комиссии на рассмотрение предлагаемую поправку, применение нового "кодекса поведения" будет иметь последствия для всей общей системы. В этой связи специализированные учреждения заинтересованы в участии в обсуждении, особенно в том случае, если будет принято решение сформировать рабочую группу. Вместе с тем он отметил, что было бы желательно провести такое обсуждение в форме предварительного диалога между организациями общей системы, и высказал мнение о том, что в качестве основы для дальнейшей работы следует использовать Стандарты поведения 1954 года. Он подчеркнул, что МСЭ сохраняет приверженность тексту 1954 года, который, хотя и не был в официальном порядке включен в положения и правила о персонале Союза, был опубликован и распространен среди всех сотрудников с предисловием Генерального секретаря, в котором к

сотрудникам была обращена просьба в полной мере соблюдать его положения. Кроме того, в ряде случаев он был дополнен административными инструкциями. Принятые стандарты были положены в основу административных решений, в том числе дисциплинарных мер в отношении должностных лиц, и были подтверждены Административным трибуналом Международной организации труда.

9. Представитель Международной морской организации (ИМО) указал на значительно более строгий подход к подотчетности по сравнению с периодом 60-х годов. Это явилось отражением произошедших в мире изменений. Инициатива Организации Объединенных Наций неизбежно будет иметь последствия, поскольку она стала предметом обсуждения, которое в противном случае не проводилось бы. КМГС, возможно, следует разработать определенные рекомендации общего характера о том, как организациям следует решать вопрос об изменениях, с учетом того, что в каждой организации существуют свои собственные потребности и порядки. Что касается основных и процедурных аспектов предлагаемых Организацией Объединенных Наций изменений, то, по его мнению, некоторые поправки будут неприменимы в отношении ИМО, поскольку эта организация не располагает, например, такой структурой управления, которая вызывала бы необходимость в представлении информации о финансовом положении. Он указал, что перед Комиссией стоит триединая задача: а) прокомментировать подготовленный Организацией Объединенных Наций проект; б) принять решение об общих последствиях в области политики для общей системы; и с) в общем виде определить сходные для всех организаций системы моменты. Он высказал пожелание, чтобы предложение Организации Объединенных Наций не рассматривалось как общесистемное, и призвал проявлять осмотрительность.

10. Представитель Организации Объединенных Наций пояснил, что в Стандартах поведения 1954 года был определен ряд этических норм, которые могли бы использоваться сотрудниками. Каждая организация разработала положения и правила о персонале, в которых в директивном виде были отражены эти принципы с учетом конкретных потребностей каждой организации. В Организации Объединенных Наций эти правила были изложены в первой статье Положений о персонале (принятых Ассамблеей) и в первой главе Правил о персонале (принятых Генеральным секретарем). Хотя сами по себе эти стандарты не являются правилами и положениями, они служат отправной точкой, которая неоднократно использовалась Административным трибуналом Организации Объединенных Наций. В настоящее время Организация Объединенных Наций предлагает пересмотреть и изменить главу I своих Положений и Правил, в том числе, при необходимости, придав некоторым этическим нормам характер правил. Цель комментариев к предлагаемым изменениям состоит в том, чтобы дать легкодоступный сотрудникам и администрации комплекс объяснений и толкований, которые могли бы использоваться для последовательного применения правил в различных местах службы. Они представляют собой официальные руководящие принципы, опубликованные Генеральным секретарем, в отношении сферы охвата и применения правил, предусмотренных в кодексе поведения. Комментарии будут обновляться с учетом опыта практического применения без изменения самих правил.

11. Предлагаемый кодекс поведения, включая выдержки из Устава Организации Объединенных Наций и Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций, текст статьи I Положений о персонале и текст главы I Правил о персонале вместе с пояснительными замечаниями и докладом КСМГС 1954 года будет распространен среди всех сотрудников в виде брошюры. Организация Объединенных Наций не предлагает принципиально новый комплекс правил и положений. Вместе с тем, поскольку в статью I Положений о персонале и главу I Правил о персонале уже давно не вносились изменения, в настоящее время было сочтено уместным пересмотреть ее. Так, многие из действующих правил и положений повторяются в Кодексе. Он признал, что, если назвать поправку кодексом, может возникнуть путаница и что такое название было бы, по-видимому, неоправданным. Наконец, он отметил, что, хотя все организации одобрили Стандарты поведения 1954 года и фактически коллективно через Административный

комитет по координации одобрили новое введение к ним в 1986 году, каждая из организаций имеет свой собственный комплекс правил и положений и что вследствие этого именно организации должны решать, как и когда изменять их.

12. Что касается событий, предшествовавших разработке кодекса поведения, то представитель Организации Объединенных Наций пояснил, что это мероприятие было начато в 1994 году, когда Генеральный секретарь в своем докладе об эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций за 1994 год (А/С.5/49/1) объявил о том, что он примет кодекс поведения. В течение следующих двух лет Управление по правовым вопросам Секретариата работало над подготовкой проекта кодекса. Проект кодекса был распространен среди руководителей программ Организации Объединенных Наций в июне 1996 года; замечания были получены в течение лета этого года, после чего Управление по правовым вопросам в октябре 1996 года подготовило новый текст, составленный с учетом полученных замечаний. Руководителям программ было вновь предложено представить комментарии по пересмотренному тексту к январю 1997 года. Третий проект был подготовлен и распространен среди руководителей и представителей персонала в феврале 1997 года с просьбой представить замечания к апрелю 1997 года. В этот момент Генеральный секретарь принял решение о необходимости проведения более официальных консультаций с представителями персонала. В мае 1997 года было проведено заседание рабочей группы Координационного комитета по взаимоотношениям персонала и администрации для обсуждения данного текста, к которому было предложено 40 изменений. Новый текст был вновь распространен в июне 1997 года всем членам Комитета, причем тогда же вторая рабочая группа внесла в него примерно 50 дополнительных изменений. Комитет рекомендовал пересмотренный текст Генеральному секретарю, сопроводив его письмом, в котором представители персонала выразили ряд оговорок. Генеральный секретарь утвердил этот текст, который был затем представлен Генеральной Ассамблее. В заключение представитель Организации Объединенных Наций отметил, что Генеральный секретарь в контексте его предложений по реформе подчеркнул, что он ожидает от руководителей и персонала Организации Объединенных Наций полного соответствия самым высоким требованиям. Это предполагает, что их поведение должно соответствовать самым высоким нормам. Именно с этим связано его предложение о кодексе поведения, который является неотъемлемой составной частью этого процесса.

Мнения Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций

13. Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций пояснил, что консультации по этому вопросу являются весьма сложным процессом. Представители персонала пытались предложить поправки, которые обеспечили бы наилучшую возможную защиту права персонала на соблюдение надлежащей процедуры и подлинную подотчетность в управлении людскими ресурсами. Предлагаемый кодекс поведения представляет собой компромиссное решение, которое для многих сторон остается менее чем удовлетворительным. Генеральный секретарь четко указал, что он рассчитывал получить окончательный документ по завершении двадцать первой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям персонала и администрации в июне 1997 года. Поскольку на этой сессии среди представителей персонала не было специалиста по международному праву, они решили указать Генеральному секретарю на свои оговорки и зарезервировать свое право делать дополнительные замечания по этому документу. По мнению Координационного комитета, кодекс поведения должен служить катализатором для постепенного применения современных методов управления. Была также выражена надежда на то, что в ходе дальнейшей доработки документа и его видоизменения и принятия другими элементами общей системы представители персонала будут играть активную роль и будут стремиться сделать кодекс таким документом, который обеспечивает равную защиту всем.

Обсуждение вопроса Комиссией

14. Комиссия отметила, что решение о передаче на рассмотрение КМГС вопроса, который прорабатывался в Организации Объединенных Наций в течение почти четырех лет, было принято Генеральной Ассамблеей лишь 31 марта 1998 года. После завершения подготовки предлагаемого кодекса Организация Объединенных Наций представила его Ассамблее для срочного рассмотрения. Кроме того, Генеральная Ассамблея просила Комиссию провести рассмотрение кодекса в ходе ее нынешней сессии. Вполне понятно, что Комиссия предпочла бы получить просьбу Генеральной Ассамблеи заблаговременно, с тем чтобы иметь больше времени для ее выполнения.

15. Комиссия провела общий обмен мнениями по данному вопросу, в том числе о возможных подходах к рассмотрению предлагаемого кодекса. С учетом этого обмена мнениями и технического характера поставленной задачи Комиссия постановила сформировать открытую рабочую группу полного состава с участием секретариата Консультативного комитета по административным вопросам, представителей Организации Объединенных Наций, ФАО, МАГАТЭ, МСЭ, ИМО и Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций для подробного изучения предлагаемого кодекса. Круг ведения этой открытой рабочей группы полного состава был определен Комиссией в следующем виде:

а) рассмотреть предлагаемый кодекс поведения Организации Объединенных Наций, представленный Генеральным секретарем в его докладе от 17 октября 1997 года (А/52/488) и соответствующий документ секретариата КМГС (ICSC/47/CRP.3), уделив особое внимание новым положениям статьи I Положений о персонале и главы I Правил о персонале;

б) представить, по возможности, в связи с этим обзором комментарии в отношении ценностей и норм поведения, которые должны составлять основу прав, обязанностей и обязательств персонала.

16. Члены обсудили вопрос о том, какие элементы должны быть включены в обзор. В просьбе Генеральной Ассамблеи была подчеркнута необходимость обновления Стандартов поведения КСМГС 1954 года. Поскольку этот вопрос уже фигурировал в программе работы КМГС, Комиссия приняла решение подготовить такой обновленный вариант и сделать это в сотрудничестве с Консультативным комитетом по административным вопросам, который, как она отметила, также принял решение провести обзор стандартов. По мнению Комиссии, было бы желательно рассмотреть Стандарты КСМГС до рассмотрения предлагаемого кодекса поведения. Вместе с тем было очевидно, что обзор Стандартов не может быть завершен в ходе нынешней сессии и что Комиссии придется ограничить круг рассматриваемых вопросов предлагаемым кодексом и, в частности, предлагаемой поправкой к статье I Правил о персонале и главе I Положений о персонале Организации Объединенных Наций.

17. Комиссия отметила, что, согласно своему статуту, она несет ответственность за согласование разработки общих положений о персонале. В 1987 году КМГС приняла решение об обеспечении как можно более полного единообразия основных положений правил и положений о персонале. Была признана возможность наличия некоторых незначительных различий; более важным является то, чтобы эти различия не приводили к несправедливому обращению с персоналом. Существует опасность того, что в случае принятия предлагаемого кодекса поведения возникнет разрыв между Организацией Объединенных Наций и другими учреждениями. Новые правила и положения Организации Объединенных Наций могут иметь последствия и представлять интерес для других организаций, что, в свою очередь, может заставить другие организации принять аналогичные правила и положения. По мнению некоторых членов, Комиссия могла бы разработать некоторые общие принципы, которые касались бы правил и положений о персонале всех организаций. Было

принято решение о рассмотрении вопроса об общих принципах в ходе будущей работы над модернизацией стандартов КСМГС.

18. КМГС отметила, что представитель Организации Объединенных Наций подчеркнул, что предлагаемая поправка к Положениям и Правилам о персонале Организации Объединенных Наций будет применяться только в отношении Организации Объединенных Наций и потребует утверждения со стороны ее руководящего органа – Генеральной Ассамблеи; присутствующие представители учреждений указали на такое же понимание. Вместе с тем это не со всей очевидностью вытекает из названия, использованного Организацией Объединенных Наций; это название в определенной степени смешивает понятия кодекса поведения, стандартов поведения, этических норм и положений и правил о персонале и, по мнению Комиссии, вводит в заблуждение. Использование слова "кодекс", как представляется, предполагает замену Стандартов поведения КСМГС 1954 года, что будет иметь последствия для общей системы. Значение слова "кодифицировать", которое фигурирует в тексте рассматриваемого документа, является двусмысленным, поскольку относится к положениям этического и морального порядка. В праве "кодифицировать" означает в письменной форме закрепить сложившийся в праве обычай.

19. Было отмечено, что в ряде национальных гражданских служб в настоящее время осуществляется совершенствование этических норм; постиндустриальное общество требует новых этических подходов. Организации общей системы Организации Объединенных Наций обязаны обеспечивать, чтобы их сотрудники соблюдали нормы и уважали ценности, закрепленные в Уставе Организации Объединенных Наций и в Стандартах поведения 1954 года, разработанных КСМГС. В то же время они должны обеспечивать, чтобы закрепленные в этих документах нормы и ценности соответствовали требованиям времени. Ответственное и эффективное управление людскими ресурсами во все большей мере требует уделять больше внимания вопросам этики. Была упомянута работа, осуществляемая в настоящее время в этой связи Организацией экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). ОЭСР разработала двухуровневую модель, в которой подчеркивается, с одной стороны, необходимость соблюдения установленных норм и предусматриваются определенные элементы нормативного характера и, с другой стороны, принципы добросовестности, которые имеют весьма большое значение для функционирования гражданских служб. По мнению КМГС, в ходе рассмотрения предлагаемого кодекса поведения было бы целесообразно учитывать необходимость обеспечения сбалансированности между двумя понятиями соблюдения/регулирования и добросовестности/этики.

20. Комиссия приняла к сведению озабоченность, выраженную организациями, и понимает причину этой озабоченности. С учетом ограниченности времени Комиссия решила, что, ограничив круг рассматриваемых вопросов предлагаемой поправкой к Положениям о персонале в течение отведенного времени, она сможет выполнить просьбу Генеральной Ассамблеи без ущерба для прерогативы других организаций рассмотреть, если они того пожелают, этот вопрос в индивидуальном порядке. В этой связи КМГС будет запрашивать у организаций дополнительную информацию для определения того, какие инициативы, если таковые имеются, предпринимаются или планируются.

21. При рассмотрении документа Организации Объединенных Наций, содержащего статью I проекта положений о персонале и главу I проекта правил о персонале, Комиссия сделала следующие замечания.

Положения Устава Организации Объединенных Наций

22. Было отмечено, что в статье 97 Устава роль Генерального секретаря в текстах на английском и французском языках определена, как представляется, по-разному. В тексте на

английском языке говорится, что Генеральный секретарь является главным административным должностным лицом Организации, тогда как в тексте на французском языке его называют самым высокопоставленным международным гражданским служащим. Комиссия выразила мнение о том, что нет необходимости цитировать статью 99 Устава, и рекомендовала эту цитату исключить; взаимосвязь между поведением международных гражданских служащих и содержанием статьи 99 не ясна.

Положения, цитируемые из Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций

23. Комиссия выразила свою обеспокоенность по поводу безопасности набираемого на местной основе персонала. Хотя все сотрудники действительно обязаны выполнять юридические правила и обязанности, организации также имеют моральные обязательства перед своими местными сотрудниками, особенно в тех случаях, когда они подвергаются риску в связи с работой в Организации.

Другие должностные лица Организации Объединенных Наций

24. Комиссия отметила, что, как указано в пунктах 4–6 комментария к разделу, посвященному Конвенции о привилегиях и иммунитетах, Генеральная Ассамблея, может решить, что действие положений кодекса поведения должно распространяться и на "должностных лиц, не являющихся должностными лицами Секретариата", и что проект Кодекса разрабатывается и для них.

Положение о персонале 1.1 (c)

25. Комиссия предложила добавить в текст слова "соответствующих решениях Генеральной Ассамблеи", с тем чтобы текст гласил:

"Генеральный секретарь обеспечивает, чтобы права и обязанности сотрудников, изложенные в Уставе и Положениях и Правилах о персонале и соответствующих решениях Генеральной Ассамблеи . . . соблюдались".

Было отмечено, что это положение, возможно, было бы не сбалансировано, если бы в нем указывалось, что Генеральный секретарь не только обеспечивает, но и гарантирует, чтобы права и обязанности сотрудников соблюдались.

Положение о персонале 1.1 (d)

26. Ряд членов Комиссии не были убеждены в том, что это положение необходимо. Хотя в это положение не было включено упоминание о подборе персонала на возможно более широкой географической основе, его существо уже отражено в статье 101 Устава. Эти члены выразили мнение о том, что положение о географическом распределении следует упомянуть в тексте данного положения о персонале; другие отметили, что, поскольку Положения касаются также сотрудников категории общего обслуживания, ссылка на географическое распределение была бы неуместной. Другие члены выразили мнение о том, что, если будет добавлено положение о сбалансированном географическом распределении, то следует также добавить положение о сбалансированной представленности мужчин и женщин; было, однако, отмечено, что положение, отражающее эту мысль, уже включено в положение 4.2. Далее был обсужден вопрос о включении одних и невключении других частей статьи 101. Поскольку основное внимание в этом положении, как представляется, сосредоточивается на условиях службы, Комиссия рекомендовала исключить слова "приеме на службу и". Комиссия отметила, что Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников Организации Объединенных Наций не мог согласиться с исключением

положения, на включении которого он настаивал; ККСАМС предпочел бы расширить текст, а не сокращать его.

Положение о персонале 1.2 (a)

27. Комиссия выразила мнение о том, что, хотя в основу этого положения о персонале положено благое намерение, некоторые слова и выражения могут привести к неверному толкованию. Было бы предпочтительно избежать использования слова "вера", сосредоточив вместо этого внимание на необходимости уважения сотрудниками принципов Устава и документов Организации Объединенных Наций по основным правам человека. Кроме того, если бы понятие "дискриминация" было определено точнее, например в комментарии, текст был бы яснее и точнее.

Положение о персонале 1.2 (b)

28. Комиссия выразила мнение о том, что Стандарты КСМГС 1954 года лучше отражают смысл понятия добросовестности, чем определение, содержащееся во втором предложении проекта положения. Некоторые члены выразили мнение о том, что в определение следует добавить слово "неподкупность". Представитель Организации Объединенных Наций отметил, что особый упор был сделан на понятии добросовестности, поскольку из трех норм, содержащихся в статье 101 Устава, добросовестность является наиболее сложной для относительной оценки.

Положение о персонале 1.2 (f)

29. Было предложено добавить слово "национальные" во фразу "в том числе их политические и религиозные убеждения". Однако после краткого обсуждения этого вопроса Комиссия сделала вывод о том, что слова "личные мнения и убеждения сотрудников" охватывают понятие национального чувства, в связи с чем отпадает необходимость в упомянутом добавлении.

Положение о персонале 1.2 (g)

30. Комиссия отметила, что, как подтвердил представитель Организации Объединенных Наций, это положение было предметом длительного обсуждения с представителями персонала, которые в то время настаивали на включении в статью I положений, касающихся представителей персонала и их защиты. В положении признается официальный статус представителей персонала; представители персонала в своем качестве не должны подвергаться дискриминации, если они действуют в соответствии с главой I. Комиссия сделала вывод о том, что Организации Объединенных Наций следует рассмотреть вопрос о включении этого положения в главу VIII Положений и Правил, что, по ее мнению, было бы более целесообразно, поскольку эта глава касается представительства персонала.

Положение о персонале 1.2 (h)

31. Комиссия приняла к сведению, что цель этого положения заключается в том, чтобы избежать конфликта интересов, и что Управление служб внутреннего надзора стремилось обеспечить, чтобы были предусмотрены все возможности.

Положения о персонале 1.2 (k) и (m)

32. Комиссия учла пояснение представителя Организации Объединенных Наций о том, что положение 1.2 (k) следует рассматривать как естественное дополнение к положениям 1.1 (a) и

1.1 (b). Комиссия отметила, что слово "вознаграждение", как считается, включает дополнительные выплаты, производимые некоторыми государствами-членами сотрудникам, которые являются их гражданами. Некоторые члены Комиссии предложили сохранить неизменным нынешнее положение о персонале 1.6 вместо того, чтобы разбивать его на два разных положения о персонале, 1.2 (k) и (m), как предложено в проекте кодекса. Обсуждение в некоторой степени затронуло английское слово "favour", которое, по мнению Комиссии, было бы желательно заменить словом "advantage".

Положение о персонале 1.2 (o)

33. Это положение было подвергнуто тщательному обсуждению, в ходе которого были выражены различные мнения. Сформировались три позиции, которые можно кратко сформулировать следующим образом: а) те, кто не поддерживали включение такого положения; б) те, кто в принципе могли бы его поддержать, но предвидели возникновение проблем в связи с его выполнением; и с) те, кто выступал за это положение.

34. Причины, упомянутые в подпункте (а) выше, были самыми разнообразными и включали следующее: согласно законодательству некоторых стран, где имущество супругов учитывается отдельно, нельзя заставить супругу/супруга сотрудника представить информацию в некоторых случаях даже ее/его супругу, о ее/его имуществе. Кроме того, хотя организация может регулировать действия своего сотрудника, будет сложнее распространить это полномочие на семью. Будет выражено также мнение о том, что имеется также потенциальный недостаток политического характера в том, что для некоторых кандидатов, не желающих представлять такую информацию, это могло бы послужить причиной отказа принять предложение о поступлении на службу в Организацию Объединенных Наций. Поскольку государства-члены не будут предлагать недобросовестных кандидатов, в этом положении нет необходимости. Было также выражено мнение о том, что в некоторых странах, где существует такое требование, оно не выполняется, что обеспечение выполнения такого требования является дорогостоящим и что полученную информацию нелегко проверить. Некоторые члены Комиссии высказали не менее важное соображение в отношении того, что это положение представляет собой вторжение в частную жизнь и что, возможно, не удастся обеспечить конфиденциальность информации. Кроме того, было отмечено, что на недавно проведенном семинаре ОЭСР по вопросам этики, в работе которого участвовали два члена Комиссии, вопрос о представлении информации о финансовом положении не обсуждался.

35. Что касается позиции, изложенной в пункте 33 (b), то те члены Комиссии, которые готовы были поддержать представление такой информации, выразили мнение, что могут возникнуть сложности с его выполнением. В качестве примера было отмечено, что будет сложно добиться соблюдения этого положения от супруги/супруга и детей, которые не являются частью фактической семьи сотрудника.

36. Что касается позиции, упомянутой в пункте 33 (c), то те члены, которые поддержали это положение, отметили, что в некоторых национальных гражданских службах действие такого положения распространяется даже на сотрудников более низких уровней, если они занимаются деятельностью в области закупок.

37. Было отмечено, что в настоящее время в соответствии с существующими правилами сотрудник, подающий заявление на выплату надбавки на иждивенцев, уже должен представлять форму, являющуюся своего рода декларацией о доходах; в то же время такая представляемая информация касается только оклада, а не имущества. Было отмечено также, что конфиденциальная информация не будет включаться в личное дело сотрудника, а будет храниться

отдельно под личным надзором заместителя Генерального секретаря по вопросам управления. Распространение действия этого положения на сотрудников уровня директора не было предусмотрено потому, что было сочтено, что оно более актуально для должностных лиц уровней помощника и заместителя Генерального секретаря.

Правило о персонале 101.2 (d)

38. Комиссия выразила мнение о том, что необходимо дать более точное определение понятия "дискриминация", например в комментарии, поскольку существуют случаи применения избирательного подхода, в частности на основе результатов работы, которые нельзя считать проявлением дискриминации.

Правило о персонале 101.2 (e)

39. Было отмечено, что текст комментария составлен лучше текста правила и что содержащееся в нем толкование следует сохранить. А некоторые члены вообще выразили сомнения в его необходимости.

Правило о персонале 101.2 (h)

40. Комиссия отметила, что Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций предложил изъять из правила упоминание представителей персонала и отметил, что соответствующее положение должно быть отражено в главе VIII Положений и Правил о персонале. Комиссия выразила мнение о том, что в его нынешнем месте это положение в действительности будет более полезным для персонала, поскольку оно находится в соответствующем контексте.

Правило о персонале 101.2 (i)

41. Как и в отношении положения 1.2 (k), вместо слова "favour" в тексте следует использовать слово "advantage".

Правило о персонале 101.2 (l)

42. Хотя было отмечено, что предложенное правило является очень подробным и его положения можно было бы вместо этого предусмотреть в административном циркуляре, Комиссия выразила мнение о том, что оно обеспечивает защиту персонала и его следует сохранить.

Правило о персонале 101.2 (q)

43. Некоторые члены Комиссии выразили озабоченность по поводу того, что членство в политических партиях разрешается только при условии, что цели таких партий совместимы с целями Организации Объединенных Наций. Однако был сделан вывод о том, что в положениях о персонале 1.2 (a), (f) и (i) эта озабоченность учтена.

Положение о персонале 1.3 (a)

44. Комиссия отметила, что руководители автоматически включаются в понятие "сотрудники" и что подотчетность руководителей является неотъемлемой частью этого положения.

Положение о персонале 1.3 (b)

45. Хотя это положение, повторяющее уже существующее положение, Комиссия выразила мнение, что разъяснение, содержащееся в комментарии, является более сбалансированным, чем само положение.

Решения Комиссии

46. При обсуждении своих выводов Комиссия выразила мнение о том, что она выполнила просьбу Генеральной Ассамблеи. Она пожелала, однако, провести различие между сводом общих норм, которыми, по ее мнению, следует руководствоваться всей гражданской службе, и конкретными правилами и положениями, которые могут быть неодинаковыми с учетом различных потребностей конкретных организаций. Она также постановила включить в свою программу работы вопрос об обновлении Стандартов поведения КСМГС 1954 года в сотрудничестве с Консультативным комитетом по административным вопросам, отметив, что в свете такого обзора, а также будущего опыта может возникнуть необходимость внесения дополнительных изменений в эти положения и правила. Она далее постановила запросить у организаций дополнительную информацию о том, какие инициативы, если таковые имеются, предпринимаются или планируются в связи с разработкой этических норм.

47. Комиссия постановила рекомендовать следующее: Организация Объединенных Наций может вносить предлагаемые поправки к своим Положениям и Правилам о персонале с учетом мнений, выраженных выше, и при том понимании, что пересмотренный текст будет применяться только в отношении Организации Объединенных Наций и не будет применяться в отношении других организаций.

48. С учетом обсуждения, о котором говорится в пункте 18 выше, Комиссия рекомендовала Организации Объединенных Наций заменить выражение "кодекс поведения", которое может быть неправильно понято, другим, более подходящим названием.

49. Комиссия выразила признательность Координационному комитету союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций за активное участие в деятельности Рабочей группы.
