

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ВТОРАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
53-е заседание,
состоявшееся в четверг,
19 марта 1997 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 53-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ЧОУДХУРИ (Бангладеш)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 114 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 153 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 157 ПОВЕСТКИ ДНЯ: РЕФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: МЕРЫ И
ПРЕДЛОЖЕНИЯ (продолжение)

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ (продолжение)

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/52/SR.53
24 August 1998
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

ПУНКТ 114 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 153 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 157 ПОВЕСТКИ ДНЯ: РЕФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: МЕРЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ (продолжение) (A/52/488)

1. Г-жа САЛИМ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что, как указывается во введении к докладу Генерального секретаря (A/52/488), предлагаемый Кодекс поведения Организации Объединенных Наций по сути дела является новым вариантом статьи I Положений о персонале Организации Объединенных Наций и главы I Правил о персонале и поэтому он не предназначается для прямого использования специализированными учреждениями общей системы. В то же время в докладе Консультативного комитета по международной гражданской службе за 1954 год (A/52/488, приложение III) излагаются нравственные и философские основы международной гражданской службы, применимые по всей общей системе, и любой пересмотр этих положений может производиться лишь на основе консультаций в рамках Административного комитета по координации (АКК). Следует отметить, что основные ценности общей системы являются одинаковыми, хотя правила и процедуры различных организаций отличаются друг от друга. В 1994 году был опубликован Кодекс поведения, где содержались обязательные этические нормы (A/C.5/49/1, пункт 31). Кроме того, вскоре будут изданы отдельные кодексы для Генерального секретаря и должностных лиц и экспертов, находящихся в миссиях. Проект Кодекса стал итогом интенсивных консультаций между персоналом и администрацией, в ходе которых в более ранние проекты были внесены многочисленные изменения.

2. Представив структуру предлагаемого Кодекса, который состоит из четырех частей, она перечисляет основные предлагаемые изменения к существующим Положениям и Правилам о персонале. Новые положения касаются основных ценностей международной гражданской службы, включая уважение принципов Устава; подотчетность персонала, особенно руководителей; предотвращение возникновения конфликта интересов; требования к большинству должностных лиц старшего уровня, касающиеся заполнения деклараций о доходах; запрещение использования служебного положения в личных целях; обязанность Генерального секретаря стремиться обеспечить безопасность и охрану персонала; свободу слова и убеждений для сотрудников; обязанность Генерального секретаря обеспечивать сотрудникам возможности для повышения квалификации и профессионального роста; и обязанность Генерального секретаря стремиться к созданию условий службы, привлекательных для наиболее квалифицированных специалистов.

3. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Председателю Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) и представителю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) выступить в Комитете.

4. Г-жа УОТЕРС (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит, что общепринятые нормы и принципы, касающиеся прав и обязанностей персонала и руководителей, должны быть в полном объеме включены в предлагаемый Кодекс поведения. Должны соблюдаться права на надлежащую процедуру, руководители должны нести всю полноту ответственности за то,

каким образом они выполняют свои обязанности, а представители персонала должны пользоваться свободой и эффективной защитой, необходимой им для выполнения своих мандатов. Эти рекомендации во многом совпадают с мнениями Пятого комитета, выраженными в пунктах 2 и 3 части II резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи. Санкции, предусмотренные в этих пунктах, послужат более четким и строгим предупреждением об ответственности и необходимости соответствующего поведения, чем Кодекс поведения. До принятия каких-либо решений по предлагаемому Кодексу Пятому комитету необходимо запросить мнение Шестого комитета.

5. В пункте 12 части II резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи период непрерывного освобождения от служебных обязанностей представителей персонала ограничивается четырьмя годами. Тем не менее представителям персонала нужно время для выработки навыков основной и руководящей деятельности и ограничения сроков могут поставить под угрозу институциональную преемственность в союзах персонала. Она просит Комитет разрешить персоналу определять сроки полномочий избираемых им представителей голосованием.

6. Что касается оперативной независимости и административных систем Управления служб внутреннего надзора (УСВН), то на его персонал должны распространяться те же процедуры управления людскими ресурсами, в частности в отношении расстановки кадров и продвижения по службе, что и на всех других сотрудников Организации Объединенных Наций. Она надеется, что Пятый комитет уточнит этот вопрос в одной из будущих резолюций.

7. Что касается обеспечения экономии за счет сокращения непрограммных расходов, то задача ее достижения не должна ставить под угрозу мандаты действующих и жизнеспособных программ, причем вопрос о том, какие виды деятельности относятся к программным, а какие не относятся, необходимо обсуждать с сотрудниками и руководством соответствующих департаментов.

8. Серьезную обеспокоенность у персонала вызывает расширение использования Организацией консультантов, численность которых в Секретариате в настоящее время составляет 2500 человек. Число нанимаемых консультантов должно быть сведено к минимуму, а функции, которые они выполняют, не должны относиться к ключевым. Другим вызывающим обеспокоенность вопросом является проблема постоянных контрактов, которые имеют существенно важное значение для формирования независимой международной гражданской службы. Сложившаяся атмосфера неопределенности создает для международных сотрудников серьезные трудности и ведет к частым злоупотреблениям властью со стороны руководителей, особенно в отношении сотрудников категории общего обслуживания. Она также выражает обеспокоенность в связи с решением предоставлять штатные расписания представителям персонала лишь при определенных условиях, поскольку такая информация имеет существенно важное значение для выполнения ими своих функций. Это решение представители персонала считают оскорбительным.

9. Цель опроса общественного мнения об официальных праздниках, проведенного Советом персонала Организации Объединенных Наций в начале 1998 года, состояла не в том, чтобы поставить под сомнение авторитет Пятого комитета, а лишь в том, чтобы посоветоваться с персоналом по вопросу о дополнительных вариантах, одобренных Генеральной Ассамблеей. В среде сотрудников по-прежнему имеются некоторые трения в связи с этим вопросом, однако Пятый комитет может без затруднений решить данную проблему, утвердив один дополнительный официальный выходной день в году. Поскольку правительство компаратора предоставляет 10,25 выходных дней в году, 10 выходных дней для сотрудников Организации Объединенных Наций будут в полной мере соответствовать принципам Ноблемера и Флемминга.

10. Г-жа ПУЛМАНН (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что наиболее целесообразным методом обеспечения поддержки принципов Организации Объединенных Наций со стороны международных гражданских служащих является комплексный

подход, предусматривающий сбалансированность обязанностей сотрудника и организации-нанимателя. Тем не менее, к сожалению, в предлагаемом Кодексе поведения решительные и носящие обязательный характер формулировки применяются в отношении сотрудников, а более умеренные – в отношении администрации. Кроме того, основное внимание в нем уделяется формулировкам правил, а сложность соответствующих этических вопросов игнорируется. Вызывает сомнение, что цель этих предложений – поощрение нравственного поведения – будет достигнута.

11. Хотя Организация Объединенных Наций разработала предлагаемый Кодекс без консультаций с другими учреждениями общей системы, очень важно до утверждения Кодекса Генеральной Ассамблеей посоветоваться со специализированными учреждениями. Такие консультации предусмотрены статьей 19 Статута Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и соглашениями, заключенными между Организацией Объединенных Наций и другими организациями, и в этом плане имеется бесспорный прецедент.

12. Предлагаемый Кодекс поведения должен предусматривать более эффективную защиту прав представителей персонала. При строгой интерпретации проекты положений о персонале 1.2e и (f) будут представлять собой нарушение права на ассоциации и представительство, включая право на демонстрацию. Представители персонала должны пользоваться международно признанными правами, имеющимися у профессиональных союзов, и в частности свободой действий, слова и критики. Проект положения о персонале 1.2g следует расширить в целях обеспечения защиты от дискриминации представителя персонала после истечения срока его полномочий. Правило о персонале 101.2e представляет собой нарушение права на демонстрацию и права на забастовку, признанных административными трибуналами общей системы Организации Объединенных Наций. Правила о персонале 101.2h и (p) могут не позволить представителям персонала вступать в прямые контакты с представителями государств-членов, хотя эта практика признана полезной, либо непосредственно общаться со средствами массовой информации, например для разъяснения мотивов действий персонала. Кодекс не должен превращаться в инструмент ограничения деятельности представителей персонала.

13. Проект положения о персонале 1.2o, касающийся представления финансовых деклараций, противоречит основному праву на частную жизнь, а проект положения о персонале 1.3b закрепляет нынешнюю практику, нарушающую право на разумную продолжительность рабочего дня в соответствии с международным трудовым законодательством. До принятия Генеральной Ассамблеей предлагаемый Кодекс поведения необходимо представить Шестому комитету и специализированным учреждениям для комментариев в целях обеспечения всестороннего соблюдения как процедур консультаций, предусмотренных в системе Организации Объединенных Наций, так и международно-правовых норм в области труда, изложенных во Всеобщей декларации прав человека и конвенциях МОТ.

14. Г-н АТИЯНТО (Индонезия), выступая от имени Группы 77 и Китая, вновь подчеркивает тот факт, что его делегация придает важное значение предлагаемому Кодексу поведения и необходимости тщательного рассмотрения Пятым комитетом доклада Генерального секретаря (A/52/488) в целях принятия юридически обоснованного решения.

15. Г-н СИАД (Пакистан) отмечает, что многие положения предлагаемого Кодекса поведения являются составными элементами Положений и Правил о персонале. Новые элементы должны способствовать качественным изменениям в поведении и работе сотрудников за счет четкого определения их прав и обязанностей и усиления ответственности. Предложенные важные изменения отвечают интересам персонала и Организации Объединенных Наций, что позволит Организации действовать более эффективно.

16. Его делегация с удовлетворением отмечает, что сотрудники в целом соответствуют самым высоким требованиям к работоспособности, компетентности и добросовестности, предусмотренным в Уставе. В Положениях и Правилах о персонале должен сохраняться баланс между правами и льготами сотрудников, с одной стороны, и их обязанностями и ответственностью, с другой стороны. Только такое равновесие может стать серьезным барьером для тех немногих сотрудников Организации, поступки которых бросают тень на других сотрудников, работающих добросовестно и честно.

17. Пакистан с интересом ожидает возможности ознакомиться с предложениями Генерального секретаря, касающимися деятельности конкретных профессиональных категорий персонала, в отношении которых могут потребоваться особые правила. Будет также необходимо обеспечить дальнейшее развитие концепции ответственности руководителей в тех случаях, когда Организация терпит убытки по причине небрежности своих сотрудников. Он надеется, что после принятия предлагаемого Кодекса поведения этой проблеме будет уделено приоритетное внимание.

18. В заключение он указывает, что с точки зрения Пакистана необходимо учесть обоснованные и законные интересы персонала, с тем чтобы персонал также благожелательно воспринимал пересмотренный Кодекс и не считал, что этот Кодекс навязывают сотрудникам.

19. Г-жа ПОУЛЗ (Новая Зеландия) считает совершенно правильной постановку вопроса о том, что персонал Организации Объединенных Наций должен соблюдать некий кодекс поведения, который должен стать составной частью Положений и Правил о персонале. Требование о том, чтобы все сотрудники обеспечивали высокий уровень добросовестности, порядочности и уважения общественных интересов, соответствует требованиям, предъявляемым в большинстве систем национальной и международной гражданской службы. Кроме того, кодекс поведения призван защищать персонал от обвинений в недолжном поведении, а не оспаривать это поведение без всяких на то оснований, как утверждают некоторые.

20. Общественные круги, на благо которых работает персонал Организации Объединенных Наций, – это мировое сообщество 185 государств-членов, которое хотело бы видеть в лице сотрудников Организации Объединенных Наций образцовых международных гражданских служащих. Таким образом, в Кодексе поведения Организации Объединенных Наций должны быть установлены самые высокие по мировым меркам требования к качеству работы гражданской службы.

21. То, что по поводу предлагаемого Кодекса высказываются неоднозначные суждения, не является неожиданностью. Утверждалось, что Кодекс может ущемить права человека применительно к сотрудникам. В кодексе поведения, однако, речь идет о нормах этики, и говорить о правах человека применительно к предлагаемому Кодексу означает смешивать понятия. Если бы здесь затрагивались права человека, ее правительство было бы этим крайне обеспокоено и не поддержало бы никакой кодекс поведения.

22. Ее делегация не усматривает никакого скрытого смысла в тексте предлагаемого Кодекса, который представляет собой просто свод принципов ответственного поведения. Заявления о том, что за этим документом стоит нечто большее, являются безответственными и вводят остальных в заблуждение. Кодекс поведения является прочной основой для благого управления и частью реформ, необходимых Организации Объединенных Наций, и в представленных предложениях нет ничего неуместного.

23. Проработка предлагаемого Кодекса в деталях – это сугубо внутреннее дело руководства Организации и ее персонала. Ее делегация категорически не согласна с предложением передать предлагаемый Кодекс на рассмотрение Шестому комитету, который занимается проблемами международного права, а не внутренними кадровыми вопросами. Кроме того, передать

предлагаемый Кодекс в Шестой комитет означает затянуть процесс его рассмотрения, сознательно примешать к вопросам административного характера посторонние вопросы и в конечном итоге замедлить переход к более строгой ответственности в Организации Объединенных Наций. Если Комитет заинтересуется вопросом о юридическом обосновании предлагаемого Кодекса, то можно будет пригласить представителя Управления по правовым вопросам и обсудить любые вопросы, которые могут возникнуть у делегаций.

24. Хотя в Кодексе поведения для придания ему эффективности должны быть отражены обязанности как нанимателей, так и их работников, он не должен становиться средством для решения всех без исключения вопросов, возникающих у администрации и персонала. Ее делегация отмечает высокую интенсивность консультаций, проходивших с февраля 1997 года, и хотела бы предложить представителям персонала использовать неофициальные каналы для обращения с любыми дополнительными вопросами, которые у них еще могут иметься. Вместо того чтобы излишне политизировать данный вопрос, было бы лучше избрать вышеуказанный конструктивный подход к решению возникающих у сотрудников проблем.

25. Наконец, она хотела бы обратить внимание на пункт 3 статьи 101 Устава, в котором говорится, что при приеме на службу в Организацию Объединенных Наций следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. В предлагаемом Кодексе поведения подробнее развита идея добросовестности, и он, таким образом, полностью совместим с Уставом.

26. Г-н БОНД (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация одобряет предлагаемый Кодекс поведения, который представляет собой шаг вперед по сравнению с подготовленным Консультативным советом по международной гражданской службе докладом 1954 года о стандартах поведения на международной гражданской службе. В предлагаемом Кодексе имеются права и обязанности сотрудников и их представителей в правильном соотношении между собой и перечисляются главные принципы международной гражданской службы. Важно, что в него также включены положения о предотвращении конфликта интересов применительно к сотрудникам и коммерческим предприятиям, что в нем предусматривается представление высшими должностными лицами деклараций о доходах и четко оговаривается вопрос о подотчетности руководителей.

27. Как страна пребывания Соединенные Штаты всячески приветствуют требование к сотрудникам соблюдать местные законы и выполнять их частные юридические обязанности, в том числе обязанность выполнять распоряжения компетентных судов и прочие требования. Вопрос о материальном обеспечении супругов и детей интересует многие государства-члены, но Соединенные Штаты – особенно, поскольку многие судебные решения о материальном обеспечении выносятся на основании исков, возбуждаемых на территории Соединенных Штатов и касающихся проживающих в этой стране детей и супругов.

28. Его делегация считает разработку Кодекса поведения серьезным шагом Генерального секретаря в правильном направлении и надеется, что он будет одобрен Пятым комитетом.

29. Г-н ДАРВИШ (Египет) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное представителем Индонезии от имени Группы 77 и Китая. Доклад Генерального секретаря о предлагаемом Кодексе поведения Организации Объединенных Наций является важным шагом вперед на пути к повышению эффективности административного и финансового функционирования Организации. Предлагаемый Кодекс должен дополнять положения и правила, регулирующие права и обязанности сотрудников Организации Объединенных Наций, а не противоречить им. Его делегация высоко ценит усилия персонала Организации Объединенных Наций и знает об опасностях, которым он подвергается, особенно при работе в полевых миссиях. Оратор благодарит

сотрудников за их усилия, достойные всяческих похвал, поскольку сегодня им приходится работать в трудных условиях. Если какие-либо факты недолжного поведения действительно имеют место, то они крайне редки. Он заявляет об убежденности его делегации в том, что предлагаемый Кодекс никоим образом не должен рассматриваться как документ, ограничивающий свободу сотрудников или какие-либо из их привилегий. Предложенный текст содержит четкие принципы в отношении прав и обязанностей и заполняет существующие пробелы в административно-правовой системе, определяющей порядок трудоустройства, которые ранее отмечались в докладах контрольных органов Организации Объединенных Наций.

30. Его делегация приложит максимум усилий к тому, чтобы ознакомиться с реальными проблемами, волнующими сотрудников Организации Объединенных Наций, и она будет запрашивать дополнительные разъяснения на неофициальных консультациях, принимая во внимание проблемы, о которых сообщают сотрудники через своих представителей и в ходе контактов с его делегацией. В заключение он поддерживает мнение представителя Новой Зеландии о том, что Пятый комитет является подходящим органом для рассмотрения подобных вопросов.

31. Г-н ФАРИД (Саудовская Аравия) приветствует предлагаемый Кодекс поведения, охватывающий широкий спектр кадровых вопросов. Что касается официальных праздников Организации Объединенных Наций, то Саудовская Аравия поддержит предложение об увеличении общего числа праздников в каждом календарном году до десяти. Однако Генеральная Ассамблея в своей резолюции 52/214 А уже приняла решение о том, чтобы два праздника – ид аль-фитр и ид аль-адха – отмечались как официальные праздники Организации Объединенных Наций. Таким образом, он имеет все основания надеяться, что эта резолюция будет строго выполняться и что 7 апреля, праздник ид аль-адха, станет обязательным выходным днем для всех сотрудников Организации.

32. Г-жа АШУРИ (Тунис) говорит, что ее правительство поддерживает все меры, направленные на то, чтобы персонал Организации Объединенных Наций обеспечивал высокий уровень добросовестности. Наиболее важной задачей государств-членов как работодателей является повышение эффективности работы персонала, увеличение его выработки и производительности, что позволит ему более эффективно выполнять мандаты государств-членов. Другой важной задачей является повышение ответственности. Для выполнения этих двух требований для сотрудников необходимо создать условия, благоприятствующие более эффективной работе. У сотрудников Организации проявляется чувство неуверенности в завтрашнем дне. Сокращение должностей и другие последствия программы реформ наряду с использованием консультантов и безвозмездно предоставляемого персонала повлияли на моральное состояние сотрудников. Требование о том, чтобы сотрудники находились в распоряжении Генерального секретаря на круглосуточной основе, может быть оправданным в экстренных ситуациях, но перевод этой практики на регулярную основу с целью оправдать сокращение штатов – это уже совершенно другое дело. Ее делегация согласна с мнением представителя Пакистана о необходимости обеспечить должную сбалансированность между правами и обязанностями сотрудников. Предлагаемый Кодекс следует обсудить с Комиссией по международной гражданской службе, даже если он не будет применяться в рамках всей системы.

33. Наконец, она хотела бы получить разъяснения от заместителя Генерального секретаря по вопросам управления по поводу того, действительно ли положения предлагаемого Кодекса уже применяются на практике, хотя он еще не принят Генеральной Ассамблеей, на что, похоже, указывает ответ на предыдущий вопрос, заданный представителем Российской Федерации.

34. Г-н ТОРН (Соединенное Королевство), выступая от имени Европейского союза, отмечает, что предлагаемый Кодекс стал результатом обстоятельных консультаций с персоналом. Европейский союз предпочел бы, чтобы его разработка оставалась прерогативой Генерального секретаря, но

изменения в Положениях и Правилах о персонале – это вопросы административного плана, которыми надлежит заниматься Пятому комитету. Предлагаемый Кодекс не следует передавать в Шестой комитет, но в случае возникновения любых противоречий с существующими правилами можно обратиться за квалифицированной юридической консультацией. Наконец, хотя заместитель Генерального секретаря по вопросам управления и указал, что предлагаемый Кодекс не будет напрямую распространяться на специализированные учреждения, Комитету, возможно, все же имело бы смысл ознакомиться с мнениями членов КМГС.

35. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) говорит, что его делегация гордится работой сотрудников Организации Объединенных Наций и что она поддержала внесенное три года назад Комиссией по международной гражданской службе предложение о повышении окладов на 9 процентов. Однако если говорить об исламских праздниках, то он выражает обеспокоенность по поводу того, что Союз персонала провел опрос сотрудников для отбора официальных праздников, и спрашивает, кто принял решение о проведении такого опроса, свидетельствующее о непонимании Союзом персонала смысла резолюции, принятой по данному вопросу Пятым комитетом. Он поддерживает позицию, занятую в этой связи Саудовской Аравией.

36. Предложенный Генеральным секретарем Кодекс поведения является в принципе превосходным документом, но содержит ряд элементов, которые следовало бы обсудить. Он предлагает передать Кодекс Комиссии по международной гражданской службе и Консультативному комитету. Оратор ставит под сомнение целесообразность проведения полномасштабных консультаций с персоналом по данному вопросу. Он присоединяется к мнению представителя Новой Зеландии о том, что данным вопросом, носящим сугубо административный характер, должен заниматься Пятый комитет.

37. Г-н ХАНСОН-ХОЛЛ (Гана) говорит, что персонал представляет собой "костяк" Организации и заслуживает высокой оценки за свой вклад в ее работу. Предлагаемый Кодекс поведения призван служить руководством для сотрудников при выполнении ими своих обязанностей и как таковой лишь выиграет от проведения полноценных консультаций между всеми заинтересованными сторонами. Эти предложения должны быть внимательно изучены Пятым комитетом как органом, имеющим на то полномочия. Его делегация, впрочем, считает также целесообразным проконсультироваться с КМГС.

38. Г-н ХАНСОН (Канада) говорит, что, учитывая многообразие стран, культур и правовых систем, представленных в Секретариате, нельзя предположить, что все сотрудники после назначения на должность будут автоматически соблюдать те нормы поведения, которые им предписаны. Именно поэтому столь необходим кодекс поведения.

39. Его собственный работодатель, министерство иностранных дел и внешней торговли Канады, имеет свой кодекс поведения, соблюдение которого является одним из условий найма на работу и нарушение которого может стать причиной увольнения и даже привлечения к уголовной ответственности. Кстати говоря, строгость некоторых положений этого кодекса могла бы удивить представителей персонала, приглашенных для участия в работе Комитета.

40. Предлагаемый Кодекс поведения является одним из вопросов управления кадрами и поэтому относится к кругу ведения Пятого комитета. Он не согласен с предложением о передаче текста в Шестой комитет, который занимается в первую очередь кодификацией международного права. С другой стороны, он не возражает против проведения консультаций с КМГС, Консультативным комитетом или Управлением по правовым вопросам. Оратор надеется, что Комитет не будет возвращаться к обсуждению положений предлагаемого Кодекса.

41. Г-н МУНЕЙР (Кувейт) говорит, что его делегация будет с большим интересом следить за ходом обсуждения предлагаемого Кодекса на неофициальных консультациях. Он присоединяется к

заявлению, сделанному Председателем Группы 77 от имени этой Группы и Китая, и говорит, что его собственная делегация занимает аналогичную позицию. Вопросы, которым посвящен предлагаемый текст, относятся, собственно говоря, к компетенции Управления людских ресурсов и, следовательно, Пятого комитета. Если возникнет необходимость получить юридическую консультацию, можно будет обратиться в Комиссию по международной гражданской службе.

42. Г-жа БРАВО СИЛОТ (Куба) говорит, что представители персонала привнесли еще один элемент в рассмотрение Комитетом этого пункта и поэтому их мнения должны быть приняты во внимание, особенно потому, что в предлагаемом Кодексе поведения поднимаются вопросы, которые затрагивают персонал. Она хотела бы получить от Секретариата разъяснения относительно нынешнего статуса Кодекса и относительно того, будет ли он применяться к сотрудникам других организаций системы Организации Объединенных Наций.

43. Г-н ОДАГА ДЖАЛОМАЙО (Уганда) говорит, что его делегация присоединяется к заявлению, сделанному от имени Группы 77 и Китая, и поддерживает замечания, с которыми выступили представители Канады, Новой Зеландии и Пакистана. Хотя предлагаемый Кодекс поведения представляет собой в основном еще один вариант Положений и правил о персонале, у его делегации создается впечатление, что в нем предусматривается слишком много прав и недостаточное число обязанностей. Важнейшее значение для повышения эффективности и действенности работы Организации имеет придание Кодексу строгого характера.

44. Его делегация разделяет беспокойство, выраженное ККСАМС, и согласна с тем, что ограничение срока полномочий представителей персонала является вопросом, который должен решать персонал. Что касается исламских праздников и опроса мнений сотрудников, то он хотел бы знать, нормально ли то, что резолюции Генеральной Ассамблеи являются объектом опроса мнений сотрудников.

45. Цель принятия кодекса поведения заключается в обеспечении упорядоченного, эффективного и стабильного функционирования Организации. Его делегация считает в этой связи, что положение, требующее от сотрудников представления декларации об их доходах, не представляет собой нарушения их прав человека. Разрешенные демонстрации персонала должны проходить организованно. Если сотрудникам разрешить давать интервью средствам массовой информации, это может помешать нормальному ходу работы Организации. Все вопросы, касающиеся предлагаемого Кодекса поведения, относятся исключительно к сфере компетенции Пятого комитета.

46. Г-жа САЛИМ (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что проект Кодекса поведения начнет применяться лишь после того, как он будет рассмотрен и утвержден Пятым комитетом и Генеральной Ассамблеей. Когда Секретариат ссылается на проект Кодекса, он подразумевает под ним план повышения подотчетности по всей Организации на будущее.

47. Г-жа УОТЕРС (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит, что делегации, по-видимому, неправильно поняли позицию персонала в отношении исламских праздников. Возникло некоторое недопонимание относительно того, как проходило составление этой резолюции. Сотрудники первоначально считали, что они могут выбирать, какие из девяти официальных праздников они хотели бы отмечать. Поэтому руководство предложило ККСАМС провести опрос в целях определения пожеланий персонала. С проведением опроса произошла задержка, а Генеральная Ассамблея между тем приняла окончательное решение по этому вопросу. Персонал вовсе не собирался ставить под сомнение право Генеральной Ассамблеи принимать решения, и о результатах опроса было сообщено лишь в информационных целях.

48. Г-н ДА СИЛВА ДУРАО (Генеральный секретарь Федерации ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что, поскольку персонал является главным активом Организации, его интересы, как он считает, должны учитываться в ходе дискуссий, проводимых государствами-членами.

49. Г-н МУНЕЙР (Кувейт) выражает надежду, что Секретариат ответит на этом или на следующем заседании на вопросы, заданные его собственной и другими делегациями на предыдущем заседании в отношении Управления людских ресурсов.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ (продолжение) (A/52/829)

50. Г-н СЕЙЧ (Директор, Отдел по планированию программ и составлению бюджета по программам), представляя доклад Генерального секретаря о мерах по обеспечению необходимых ресурсов для переоборудования залов заседаний и кабин устных переводчиков (A/52/829), говорит, что доклад был подготовлен в связи с необходимостью повышения качества технического оснащения и аудиоаппаратуры некоторых залов заседаний. Хотя потребности Организации в области строительства были обстоятельно обсуждены в ходе основной части сессии и в результате был существенно увеличен объем ресурсов, выделяемых на двухгодичный период 1998-1999 годов, в том числе ассигнований на текущие работы по ремонту залов заседаний, Секретариат не воспринял резолюцию 52/214 В как приглашение представлять пересмотренные сметы, которые предусматривали бы выделение еще большего объема ресурсов для этой цели.

51. Г-жа ГОЙКОЧЕА ЭСТЕНОС (Куба) выражает от имени своей делегации обеспокоенность по поводу того, что Секретариат проигнорировал факт достижения политического консенсуса, отраженного в пункте 26 резолюции 52/214 В. В ходе неофициальных консультаций, по итогам которых была принята эта резолюция, Секретариат определил сумму, которую он намеревается израсходовать на переоборудование залов заседаний. Пункт 26 был принят при том понимании, что в ходе первой части возобновленной пятидесят второй сессии будут представлены предложения с целью обеспечить все необходимые ресурсы для переоборудования залов заседаний и кабин устных переводчиков. Ее делегация считает, что поставленная Генеральной Ассамблеей цель полностью отличается от той цели, которую изложил Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам. Доклад Генерального секретаря и его устное представление создают неблагоприятный прецедент и поэтому не могут использоваться в качестве основы для последующих обсуждений.

52. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) говорит, что доклад Генерального секретаря о переоборудовании залов заседаний и кабин устных переводчиков (A/52/829) не оправдал надежд его делегации в связи с просьбой Генеральной Ассамблеи, изложенной в пункте 26 ее резолюции 52/214 В. Предложение отложить работы по переоборудованию на будущее не решает этой проблемы. Он выражает надежду, что как государства-члены, так и Секретариат уделят должное внимание данному вопросу.

53. Имели место задержки с выпуском некоторых документов, например кратких отчетов Пятого комитета и решений Комитета, принятых в ходе основной части сессии. Он считает неоправданной задержку их официального издания до начала первой части возобновленной сессии.

54. Документы седьмой Конференции Организации Объединенных Наций по стандартизации географических названий, которая состоялась в январе 1998 года, были изданы лишь на трех языках - английском, испанском и французском. Секретариат должен обеспечить письменный перевод всех документов последней Конференции и следующей конференции на все шесть официальных языков в целях обеспечения выполнения правила о равенстве этих языков и с учетом того факта, что

обсуждавшаяся на Конференции тема неотделима от вопроса о языках, поскольку языки составляют суть и основу географических названий.

55. Он спрашивает, о каких новых категориях пользователей, с которых взимается плата, идет речь в докладе Генерального секретаря о доступе к информации, хранящейся в системе на оптических дисках (A/52/803). Секретариату следовало объединить в одну категорию развивающиеся и наименее развитые страны при определении размера скидки за пользование системой. Научно-исследовательским центрам и университетам доступ к системе должен предоставляться либо бесплатно, либо за минимальную плату.

56. Существует проблема несоответствия английского и французского текстов пресс-релизов на одну и ту же тему, а также различной нумерации самих пресс-релизов. Следует установить процедуры редактирования, которые позволяли бы согласовывать тексты. Его делегация просила, чтобы пресс-релизы готовились на языке оратора, а не на основе устного перевода. На этот вопрос должен быть предоставлен конкретный ответ.

57. Информационный бюллетень ST/IC/1998/10 Секретариата от 22 января 1998 года представляет собой явное нарушение резолюции 52/214 А Генеральной Ассамблеи, поскольку в нем принято решение не закрывать здания Организации Объединенных Наций в день празднования ид аль-адхи, который в нем указывается как факультативный праздник. Цель резолюции заключалась не в том, чтобы праздники отмечались сотрудниками отдельно, а в том, чтобы обеспечить празднование этого события всеми ввиду международного и единого характера Организации. Он просит Секретариат ответить на этот вопрос.

58. Г-жа ГОЙКОЧЕА ЭСТЕНОС (Куба) говорит, что Секретариат должен объяснить, почему был с задержкой издан документ A/52/829, который состоит лишь из пяти пунктов. Кроме того, ее делегация хотела бы получить подтверждение, что сумма в размере 900 000 долл. США была упомянута Секретариатом в ходе неофициальных консультаций, по итогам которых была принята резолюция 52/214, при обсуждении вопроса о расходах на переоборудование залов заседаний. Комитет еще имеет возможность принять решение по этому вопросу путем задействования ресурсов из резервного фонда.

59. Г-н МОХТЕФИ (Алжир) говорит, что его делегация разделяет обеспокоенность представителя Кубы в отношении переоборудования залов заседаний, а также обеспокоенность, выраженную другими делегациями в отношении исламских праздников.

60. Г-н ЭЛЬ-МУНТАССЕР (Ливийская Арабская Джамахирия) говорит, что его делегация не удовлетворена содержанием доклада Генерального секретаря (A/52/829), представленного Директором Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам, хотя и ситуация в этой области несколько улучшилась. Его делегация также сожалеет, что не была полностью осуществлена резолюция 52/214 Генеральной Ассамблеи, особенно в том, что касается вопросов, упомянутых представителями Кубы, Алжира и Сирийской Арабской Республики, включая, в частности, пункт 26 резолюции, в котором говорится о повышении качества аудиоаппаратуры и переоборудования кабин устных переводчиков, а также вопросов, касающихся письменного перевода документов на все языки и пользования системой на оптических дисках. Затрагивая вопрос об осуществлении пунктов 5 и 6 этой резолюции, в которых говорится о религиозных праздниках, он выражает от имени своей делегации удивление в связи с тем, что настолько важный для исламского мира вопрос был передан для решения Комитету персонала. Он просит Секретариат безотлагательно предоставить надлежащий ответ, поскольку праздник ид аль-адха выпадает на 7 апреля 1998 года.

61. Г-н АТИЯНТО (Индонезия) говорит, что, по мнению его делегации, все официальные праздники должны отмечаться, в принципе, на равной основе. Его делегация приняла также к сведению предложение ККСАМС отмечать 10 официальных праздников.

62. Г-н МУНЕЙР (Кувейт) отмечает достигнутый прогресс в том, что касается плана конференций, несмотря на то обстоятельство, что время от времени по-прежнему наблюдаются значительные задержки с выпуском документов. Он отмечает, что в первый день заседаний Рабочей группы по этапу IV процесса рассмотрения вопроса о выплате компенсации за принадлежащее контингентам имущество, проходивших 9–13 февраля 1998 года, делегации с удивлением обнаружили, что в документе на арабском языке текст был отпечатан как зеркальное отражение и читать его было невозможно. Это было бы достаточным основанием для переноса сроков работы Рабочей группы, если бы ее члены на этом настояли. Поскольку многие государства активно используют документацию на арабском языке, он выражает надежду на то, что подобное не повторится. Он поддерживает замечания представителя Сирии по вопросу о стандартизации географических названий; следует надеяться, что будут приложены максимальные усилия для предотвращения ошибок. Формулировка пункта резолюции 52/214, касающегося праздников, сама по себе совершенно четкая; она была подготовлена во взаимодействии с представителями Генерального секретаря. Ид аль-фитр и ид аль-адха – официальные праздники, к которым следует относиться так же, как и к другим праздникам. Он подчеркивает, что он сам, как и все люди, соблюдает религиозные и другие праздники, и говорит, что необходимо обеспечить выполнение положений пункта, посвященного празднику ид аль-адха.

63. Г-н ФАРИД (Саудовская Аравия) говорит, что вопрос об исламских праздниках весьма обстоятельно обсуждался с помощником Генерального секретаря по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию. Поэтому его делегация надеялась, что Секретариат сможет осуществить резолюцию 52/214 В в полном объеме. Исламские праздники должны быть официальными праздниками; сотрудники не должны работать в эти дни и должны получать вознаграждение в полном размере.

64. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) ссылается на замечания представителя Кувейта о заседаниях по имуществу, принадлежащему контингентам, и говорит, что его делегация считает описанную им досадную ситуацию с документом на арабском языке в высшей степени удручающей. Его делегация не участвовала в работе указанных заседаний, в противном случае она, несомненно, потребовала бы прекращения заседания до переиздания документа в надлежащем виде. Подобное положение нетерпимо.

65. Г-н АУНУ (Кот-д'Ивуар) говорит, что он поддерживает выступления представителей Алжира и Кубы в связи с докладом по вопросу о переоборудовании залов заседаний и кабин устных переводчиков (А/52/829). Резолюция 52/214 Генеральной Ассамблеи должна быть осуществлена, и официальные праздники должны соблюдаться без какой-либо дискриминации. Он интересуется, какой орган определяет количество праздников: Генеральная Ассамблея или Секретариат.

66. Его делегация надеется, что будут приняты меры с целью предотвратить повторение ситуации, происшедшей на последней сессии Комиссии по положению женщин, когда документы были представлены только на английском языке. Если причиной этого является нехватка ресурсов, то Комитет необходимо уведомить об этом, с тем чтобы принять меры по решению этой проблемы.

67. Г-жа ФАХМИ (Египет) говорит, что она подробно остановится на докладе, содержащемся в документе А/52/829. Ее делегация обеспокоена тем, что соответствующая резолюция Генеральной Ассамблеи не была должным образом осуществлена. Из пункта 5 доклада следует, что некоторые

залы заседаний еще не переоборудованы и что в бюджете по программам на двухгодичный период 1998–1999 годов ассигнования для завершения этой работы не предусмотрены. Поскольку нет оснований ожидать поступления дополнительных ресурсов в ближайшем будущем, она интересуется, как Секретариат может считать осуществление указанной резолюции возможным. Тот факт, что Секретариат участвует в неофициальных консультациях, имеет определенное значение. Она удивлена, что Секретариат испытывает такие трудности с осуществлением резолюции. Ее делегация сталкивается с проблемами устного перевода, вызванными нынешним состоянием кабин, и когда представится возможность высказаться по другим вопросам, касающимся плана конференций, она выступит с дополнительными замечаниями.

68. Г-н СЕЙЧ (директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам) говорит, что смета расходов на ремонт залов заседаний 4 и 5 и всех кабин устных переводчиков составляет 1,3 млн. долл. США, как указано в докладе Генерального секретаря (A/52/829, пункт 2). Предыдущая смета на сумму приблизительно 900 000 долл. США была представлена на основной части сессии до консультации с Отделом эксплуатации зданий. Если Комитет пожелает применить предусмотренную в резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи процедуру использования резервного фонда, то, как представляется, могут возникнуть трудности политического характера, как это произошло в декабре 1997 года. По этой причине его Отдел не составил пересмотренную смету, полагая, что государства-члены не пришли к консенсусу по данному вопросу.

69. Он с сожалением отмечает тот факт, что доклад вышел после начала первой части возобновленной сессии, однако для составления сметы расходов потребовались определенные технические консультации. Он полагает, что Комитет все же сможет прийти к удовлетворительному заключению в отношении пункта 26 резолюции 52/214 Генеральной Ассамблеи. Как указано в докладе, ресурсы будут включены в предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2000–2001 годов, если не будут изысканы другие источники, поскольку после обстоятельного изучения вопроса Отдел пришел к выводу о том, что в течение нынешнего двухгодичного периода изыскать средства не удастся в силу приоритетности ремонтно-строительных работ на других объектах, перенесенных с предыдущих двухгодичных периодов.

70. Г-н РЬЕСКО (помощник Генерального секретаря, Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному обслуживанию) выражает сожаление по поводу выпуска непригодного для чтения документа на арабском языке, однако отмечает, что ежегодно выпускается приблизительно 20 000 документов и время от времени происходят сбои. Вместе с тем, он поблагодарил за доведение этой ошибки до его сведения и добавил, что будут приложены все усилия к тому, чтобы избежать повторных ошибок. Что касается документации для Конференции по стандартизации географических названий, то, насколько он понимает, Конференция приняла решение в отношении своих рабочих языков на основе своей практики использования языков и именно Конференция имеет право вносить какие-либо изменения в этот порядок. Более подробные сведения он представит позже.

71. Вопрос об официальных праздниках имеет чрезвычайно важное значение для плана конференций и программы заседаний. Тем не менее этот вопрос явно выходит за рамки компетенции его Департамента.

72. Документация для Комиссии по положению женщин выпускается на всех шести официальных языках, в связи с чем замечание представителя Кот-д'Ивуара, возможно, имеет отношение к неофициальным документам. Он хотел бы получить более точную информацию о возникших трудностях, с тем чтобы избежать их возникновения в будущем.

73. Г-жа ГОЙКОЧЕА ЭСТЕНОС (Куба) говорит, что заявление директора Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам неприемлемо, поскольку Секретариат не может руководствоваться политическими соображениями при выдвижении предложений, которые должны основываться исключительно на соображениях технического характера. Она также выражает обеспокоенность по поводу толкования Секретариатом резолюции 41/213 Генеральной Ассамблеи по вопросу об использовании резервного фонда и процедуры, которой придерживается Секретариат. Этот вопрос необходимо обсудить дополнительно.

74. Г-н МЕДИНА (Марокко) говорит, что его делегация поддерживает выступления других делегаций по вопросу об осуществлении пункта 6 резолюции 52/214 А. Вопросу об упомянутых двух праздниках следует уделить соответствующее пристальное внимание. Его делегация интересуется, проходят ли документы проверку перед выпуском, поскольку в документе на арабском языке текст был отпечатан как зеркальное отражение. Она также хотела бы узнать, был ли доклад Рабочей группы по этапу IV процесса рассмотрения вопроса о выплате компенсации за принадлежащее контингентам имущество выпущен на всех языках, поскольку прошло уже больше месяца, а она получила документ только на английском языке. Его делегация все еще ожидает ответа от Секретариата, без которого она не может прокомментировать документы седьмой Конференции Организации Объединенных Наций по стандартизации географических названий.

75. Г-н ФАРИД (Саудовская Аравия) говорит, что он не удовлетворен ответом помощника Генерального секретаря на вопросы относительно ид аль-фитра и ид аль-адха. Официальный праздник означает, что здания закрываются, а сотрудники получают выходной с полной оплатой. Он интересуется состоянием работы над докладом по системе учета расходов, который должен быть представлен Комитету к 31 июля. Его делегация ранее запросила подробную информацию о сотрудниках, финансирование которых переведено со вспомогательного счета или на этот счет, а также о том, сколько должностей, занимаемых гражданами развивающихся стран, будет упразднено, и он хотел бы получить ответы как можно скорее.

76. Г-жа ФАХМИ (Египет), ссылаясь на вопрос о документации на арабском языке для седьмой Конференции Организации Объединенных Наций по стандартизации географических названий и Рабочей группы по вопросу о принадлежащем контингентам имуществе, говорит, что ее делегация отдает себе полный отчет в чрезвычайно большом объеме работы, о котором говорил в своем выступлении по данному вопросу помощник Генерального секретаря. Тем не менее ее делегация отметила неоднократные примеры некомпетентности при работе над документами, выходящими на арабском языке. В начале пятидесят второй сессии также поступила жалоба, которую представители Пятого комитета приняли к сведению и которая касалась низкого качества печати при выпуске докладов на арабском языке о деятельности одного из органов надзора. Она убеждена в том, что помощник Генерального секретаря даст соответствующие указания, с тем чтобы предотвратить подобные факты в будущем. Она разделяет мнения представителя Сирийской Арабской Республики относительно использования системы на оптических дисках. Секретариат должен учитывать две категории – развивающиеся стран в целом и остальные страны. Вместе с тем она не возражает против использования трех категорий – развивающиеся стран, наименее развитые страны и остальные страны – при условии, что положение развивающихся стран будет учитываться, поскольку они представляют большинство членов Организации.

77. На своем последнем заседании в Центральном учреждении Комиссия по положению женщин была вынуждена проводить голосование по резолюции без устного перевода, и официальные заседания и консультации завершались также без устного перевода. Этот факт будет отражен в докладе Председателя Комиссии по положению женщин. Необходимо улучшить координацию в Секретариате; проведение официального заседания Экономического и Социального Совета без устного перевода – факт непростительный.

78. Ситуация, когда страны вынуждены спорить по вопросу о праздниках, абсурдна. Необходимо получить четкий ответ от Секретариата и узнать, какое конкретно подразделение Секретариата отвечает за осуществление соответствующей резолюции Генеральной Ассамблеи. Секретариату следовало бы дать письменный ответ о своем толковании резолюции. Тогда, возможно, Комитету надлежало бы предпринять другие меры или принять другую резолюцию. Делегация Египта все еще не получила четкого разъяснения относительно тех затруднений, которые испытывает Секретариат в связи с осуществлением указанной резолюции. В одном из своих бюллетеней Секретариат объявил, что ид аль-фитр и ид аль-адха не являются официальными праздниками. После этого в Секретариат обратились делегации ряда стран, и был выпущен еще один бюллетень, согласно которому только один из праздников будет считаться официальным. Это неприемлемо, поскольку резолюция была принята на официальных языках Секретариата и не допускает никакой двусмысленности. Секретариат должен ответить на эти вопросы.

79. Г-н ТОРН (Соединенное Королевство) говорит, что Европейский союз сознает то важное значение, которое многие делегации придают вопросу об официальных праздниках, и усилия, уже предпринятые Секретариатом для решения возникших проблем. Что касается залов заседаний, то, возможно, было бы целесообразным обсудить этот вопрос на неофициальных консультациях.

80. Г-н ЛОЗИНСКИЙ (Российская Федерация) напоминает, что консультации, по итогам которых была принята резолюция 52/214 Генеральной Ассамблеи, были весьма трудными, о чем следует помнить всем делегациям. Возможно, делегациям, которые забыли об этом факте, было бы полезно обратиться к соответствующим кратким отчетам, которые можно было бы распространить для этой цели.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.