

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 56-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н Даэс (Греция)

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)

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.

Заседание открывается в 15 ч. 10 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-н КАБИР (Бангладеш) говорит, что его делегация с удовлетворением воспринимает проект кодекса поведения, предложенный Генеральным секретарем. Действительно, реформы, осуществляемые в Организации, которые направлены на обеспечение эффективности, ответственности и транспарентности при осуществлении программ, предполагают разработку новых норм в отношении профессиональной этики и поведения. Поскольку кодекс поведения является составной частью Правил и положений о персонале Организации Объединенных Наций и практически представляет собой документ, в котором развиваются положения Доклада о стандартах поведения на международной гражданской службе, подготовленного в 1954 году, Генеральная Ассамблея является наиболее компетентным органом для рассмотрения этого вопроса, и поэтому представить ей рекомендации надлежит именно Пятому комитету. Тем не менее не исключается вероятность того, что придется запросить мнения Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ).

2. Вызывает удовлетворение то, что в проекте кодекса подтверждается принцип, согласно которому сотрудники Организации должны соответствовать самым высоким стандартам трудоспособности, компетентности и добросовестности, и можно особо отметить наличие в нем положений, направленных на обеспечение независимости сотрудников, а также на сохранение международного характера их функций и обеспечение более широкой поддержки ими основных ценностей международной гражданской службы. С учетом характера Организации следовало бы должным образом отметить в нем важность многообразия культур.

3. Представление деклараций о доходах, которое предусматривается в пункте о статьи 1.2, необходимо для гарантирования ответственности и добросовестности руководящих работников, содействия обеспечению транспарентности управления и предотвращения возникновения коллизии интересов. Вместе с тем они должны применяться не только по отношению к сотрудникам старшего руководящего звена. Делегация Бангладеш не разделяет мнения о том, что это явилось бы вторжением в частную жизнь затрагиваемых лиц.

4. В том что касается прав и обязанностей сотрудников, то правило 101.2 d)-i), в котором предусматриваются конкретные случаи недопустимого поведения, должны применяться с максимальной осмотрительностью. В частности, следовало бы обеспечить, чтобы оно не препятствовало заслушиванию представителей персонала совещательными органами Организации.

5. Системы аттестации, безусловно, являются полезными для обеспечения ответственности сотрудников, в частности руководящих работников, однако при этом важно обеспечить равновесие между профессиональными обязанностями сотрудников и их личной свободой. Поэтому положения, принимаемые по этому вопросу, не должны использоваться для установления для сотрудников чрезмерного объема работы за счет произвольного увеличения числа вакантных должностей. В этой связи заслуживают рассмотрения замечания Председателя Координационного комитета союзов и

ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций относительно использования консультантов и внештатного персонала, а также последовательного применения Положений о персонале в отношении всех сотрудников Секретариата. Тем не менее делегация Бангладеш считает, что представителям персонала следует по-прежнему придерживаться гибкой и конструктивной позиции по отношению к вопросам, касающимся совершенствования функционирования Организации.

6. Г-н ЯМАГИВА (Япония) выражает удовлетворение по поводу того, что делегации практически единодушно поддерживают проект кодекса поведения, который позволит Организации иметь в своем распоряжении сотрудников, соответствующих самым высоким стандартам работоспособности, компетентности и добросовестности. Япония будет оказывать поддержку всем соответствующим инициативам Генерального секретаря, направленным на повышение эффективности и производительности работы Организации.

7. В том, что касается процедурных вопросов, то Япония не возражает против проведения консультаций с КМГС.

8. Г-н МИСРАН (Малайзия) считает, что в проекте кодекса поведения четко определяются нормы личного и профессионального поведения, которые должны соблюдаться сотрудниками, а также обязанности персонала и основные ценности международной гражданской службы; он выражает надежду на скорейшее принятие этого проекта. В том, что касается деклараций о доходах, которые должны представлять работники старшего руководящего звена, то озабоченность, выраженная представителем ФАМГС, является явно преувеличенной; кроме того, такая практика уже применяется по отношению к государственной службе в некоторых государствах-членах.

9. Г-н ЛЮ ЯНГУО (Китай) говорит, что проект кодекса поведения является более полным и конкретным вариантом Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций и что необходимо с удовлетворением воспринимать эту инициативу, направленную на более четкое определение прав и обязанностей сотрудников, норм поведения, которые они должны соблюдать, наказаний, которым они могут подвергаться, и видов поощрения. Эти вопросы входят в компетенцию Пятого комитета, однако делегация Китая выражает удовлетворение по поводу проведения консультаций с персоналом в ходе подготовки проекта.

10. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) в ответ на вопрос делегации Пакистана подтверждает, что в проекте кодекса поведения содержится большое количество положений, касающихся ответственности руководителей и охватывающих два аспекта: ответственность в случае несоблюдения норм поведения (в проекте статьи 1.2 определяются обязанности сотрудников, а проект положения 101.2 а) касается дисциплинарных мер) и ответственность в отношении служебной деятельности (о которой говорится в пункте a проекта статьи 1.3). В случае принятия кодекса поведения Генеральной Ассамблеей именно на этой основе будут разработаны административные инструкции, четко определяющие обязанности директоров программ, которые Ассамблея просила Генерального секретаря издать в своей резолюции 51/226.

11. Представительница Туниса обратила в пункте b проекта статьи 1.3 внимание на то, что все время сотрудников находится в распоряжении Генерального секретаря, и выразила сомнения в отношении приемлемости такого положения. Цель статьи заключается в обращении особого внимания на то, что вопросы, касающиеся времени работы и предоставления отпусков, решаются с учетом потребностей службы, что Генеральный секретарь может распоряжаться о том, чтобы сотрудники работали сверх обычного установленного времени, и что сотрудники обязаны выполнять его указания, однако в комментарии уточняется, что требования о работе в течение

дополнительного времени должны быть обоснованными и должны быть вызваны потребностями службы.

12. Представительница Кубы интересуется, сохраняет ли свою актуальность доклад о стандартах поведения на международной гражданской службе, подготовленный в 1954 году Консультативным советом по международной гражданской службе. В своем докладе о внедрении транспарентной и эффективной системы дополнительных обязанностей и ответственности, который был опубликован под условным обозначением A/C.5/49/1, Генеральный секретарь отметил, что доклад 1954 года был пересмотрен и обновлен в целях подготовки полного кодекса поведения, но он также подчеркнул, что при его подготовке никогда не имелось в виду, что он должен заменить собой обязательные правила и иметь столь общую сферу применения. Необходимо хорошо понимать, что проект кодекса поведения является лишь пересмотренным и усовершенствованным вариантом главы 1 Положений о персонале Организации Объединенных Наций и что его целью является подтверждение, а не изменение основных ценностей международной гражданской службы, изложенных в докладе 1954 года.

13. Некоторые делегации предложили представить проект кодекса поведения на рассмотрение КМГС или других подразделений системы. Поскольку этот проект касается только персонала Организации Объединенных Наций, такое решение было бы беспрецедентным и могло бы иметь существенные последствия для работы Пятого комитета; поэтому делегациям рекомендуется проявлять максимальную осмотрительность в этом вопросе.

14. Г-жа ВЕГЕГА (заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе) в ответ на вопросы ряда делегаций подтверждает, что КМГС могла бы изложить свои мнения по проекту кодекса поведения. Она напоминает о том, что стандарты поведения 1954 года были разработаны Консультативным советом по международной гражданской службе, который заменила собой КМГС. В случае принятия Пятым комитетом решения об обновлении этих стандартов поведения, с тем чтобы принятый текст применялся по отношению ко всем органам системы Организации Объединенных Наций, КМГС была бы компетентным органом для представления ему своего мнения, однако решение о проведении консультаций с ней должно приниматься делегациями. Во всяком случае принятие Организацией Объединенных Наций такого одностороннего решения по этому вопросу будет иметь последствия для всей системы.

15. Г-жа СИЛОТ БРАВО (Куба), возвращаясь к вопросу о том, сохраняет ли доклад 1954 года свою актуальность, говорит, что выступление заместителя Председателя КМГС подтверждает озабоченность ее делегации относительно тех последствий, которые имело бы принятие кодекса поведения для основных ценностей международной гражданской службы в связи с тем, что предыдущие нормы поведения применялись по отношению ко всем органам системы Организации Объединенных Наций и что новый кодекс поведения касается только персонала Организации Объединенных Наций. Она считает, что необходимо провести консультации со всеми заинтересованными подразделениями, в частности с Шестым комитетом и КМГС.

16. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) напоминает о том, что на предыдущем заседании его делегация обратилась с просьбой о том, чтобы проект кодекса поведения был представлен на рассмотрение КМГС и ККАБВ. Он выражает надежду на то, что это предложение, которое было поддержано другими делегациями, будет рассмотрено Бюро.

17. Г-н СИАД (Пакистан) спрашивает, какие органы рассматривали текст главы 1 Положений о персонале до его принятия, поскольку такая информация была бы, по его мнению, полезной для определения того, с какими подразделениями следовало бы провести консультации по вопросу о кодексе поведения.

18. Г-н АРМИТЕЙДЖ (Австралия) выражает удивление по поводу замечания заместителя Председателя КМГС, согласно которому одностороннее решение Организации Объединенных Наций имело бы последствия для всей системы, и спрашивает, будут ли эти последствия иметь отрицательный характер. Кроме того, поскольку ряд делегаций предложили, чтобы проект кодекса поведения был рассмотрен всеми заинтересованными подразделениями, он выражает сомнения относительно целесообразности применения такой процедуры, которая представляется ему слишком сложной.

19. Г-н БОНД (Соединенные Штаты Америки) считает, что представление проекта кодекса поведения на рассмотрение КМГС и ККАБВ привело бы к значительной потере времени, и он выражает сомнения в целесообразности такого шага. В случае необходимости эти подразделения могли бы в конечном итоге принять участие в неофициальных консультациях.

20. Г-жа САЛИМ (Помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) в ответ на вопрос делегации Пакистана отмечает, что текст главы 1 Положений о персонале был разработан Пятым комитетом и только им. С какими-либо другими органами консультации не проводились.

21. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в случае отсутствия возражений она будет считать, что Комитет завершил общие прения по этому вопросу.

Решение принимается.

Заседание закрывается в 16 ч. 00 м.