

Официальные отчеты

---

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 19-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-жа УЭНЗЛИ (Австралия)

затем: г-н СИАЛ (Пакистан)  
(заместитель Председателя)

затем: г-жа УЭНЗЛИ (Австралия)  
(Председатель)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
(продолжение)

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖБ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА

---

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 10 ч. 05 м.

**ПУНКТ 126 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**  
**(продолжение)** (A/53/688; A/54/30, A/54/434 и A/54/483; A/C.5/54/24)

1. Г-н КОРЕЛЛ (заместитель Генерального секретаря по правовым вопросам, Юриконсульт), представляя записку Генерального секретаря об общей системе Организации Объединенных Наций (A/C.5/54/24), говорит, что предлагаемая поправка к статуту Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) позволит Комиссии и участвующим организациям запрашивать консультативные заключения консультативной группы *ad hoc*, в состав которой войдут по одному судье от административных трибуналов Организации Объединенных Наций и Международной организации труда (МОТ), назначенному Председателем соответствующего Административного трибунала, и третьего лица, избранного этими председателями. Эта поправка имеет целью помочь как КМГС, так и участвующим организациям в обеспечении правомерности решений и рекомендаций Комиссии до их осуществления.

2. Согласно статуту КМГС и в соответствии со своими собственными положениями о персонале административные руководители участвующих организаций в юридическом порядке обязаны осуществлять решения Комиссии, принятые в рамках ее компетенции. Кроме того, они на практике обязаны, с тем чтобы сохранить целостность общей системы, выполнять рекомендации, непосредственно вынесенные им Комиссией, и решения, принятые Генеральной Ассамблеей на основе рекомендаций Комиссии. После того как соответствующие меры применяются в отношении персонала, сотрудники могут в индивидуальном порядке обжаловать их посредством внутренних процедур обжалования в конечном итоге в административных трибуналах Организации Объединенных Наций или МОТ.

3. В ряде случаев административные трибуналы постановляли, что решения и рекомендации Комиссии, применяемые административными руководителями в отношении их сотрудников, незаконно лишают персонал его прав. В результате действие этих решений или рекомендаций отменяется при больших издержках для соответствующей организации. Административный трибунал МОТ постоянно подчеркивает, что административные руководители даже тогда, когда их действия ограничены статутом Комиссии и их положениями о персонале, в которых предписано применять решения Комиссии, принятые в рамках ее компетенции, обязаны анализировать такие решения до их применения.

4. Хотя административный руководитель обязан не применять решения и рекомендации Комиссии, если они лишают сотрудников их законных прав, нет такого органа правосудия, в котором административные руководители могли бы подтверждать правомерность таких решений. Поэтому проблема заключается в том, чтобы обеспечить возможность выносить авторитетное правовое заключение до принятия решения или рекомендации или по крайней мере до, а не после их выполнения участвующими организациями, а также возможность как Комиссии, так и отдельным участвующим организациям запрашивать такое авторитетное заключение, если это необходимо. Предлагаемая консультативная группа *ad hoc* позволит заполнить этот вакуум в правовой сфере путем вынесения авторитетных, хотя и не имеющих обязательной силы, юридических заключений, которыми могли бы руководствоваться Комиссия и административные руководители участвующих организаций.

5. В своем годовом докладе за 1998 год (A/53/30) КМГС с удовлетворением отметила, что юриконсульты системы Организации Объединенных Наций изучают возможность получения юридического консультативного заключения до принятия или выполнения какого-либо решения или рекомендации, касающихся общей системы. Однако в докладе Комиссии 1999 года указывается,

/...

что большинство членов выступили против создания консультативной группы прежде всего потому, что они не видят необходимости в таком механизме для обзора, поскольку лишь немногие решения и рекомендации Комиссии были успешно оспорены в административных трибуналах. Кроме того, члены Комиссии подвергли сомнению полезность получения консультативных заключений, не имеющих обязательной силы, и сослались на отсутствие прецедентов в системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, были высказаны возражения в связи со связанными с этим дополнительными расходами.

6. Один член Комиссии высказался за предлагаемую поправку при условии, что просьбы о вынесении консультативных заключений будут ограничиваться решениями, которые могут быть оспорены в административных трибуналах и что группы *ad hoc* должны будут выносить консультативные заключения в короткие сроки. Этот член Комиссии подчеркнул, что имеются прецеденты как в рамках системы Организации Объединенных Наций, так и вне ее, включая консультативные заключения, выносимые Международным Судом. По его мнению, создание консультативных групп дало бы Комиссии дополнительные средства гарантирования правомерности решений до их принятия или осуществления.

7. Позиция Комиссии в отношении предлагаемой поправки удивляет, поскольку цель заключается в том, чтобы помочь как КМГС, так и участвующим организациям в обеспечении правомерности решений и рекомендаций Комиссии до их осуществления. Более того, важно не количество решений, а значительные расходы, связанные с отменой того или иного решения или рекомендации. Что касается больших издержек, связанных с работой консультативных групп, то следует напомнить, что эти группы не будут постоянными органами и будут учреждаться на специальной основе по просьбе Комиссии или административного руководителя участвующей организации лишь на период вынесения консультативного заключения по конкретной просьбе.

8. Г-н ФАРИД (Директор Отделения по межучрежденческим вопросам), представляя записку Генерального секретаря об обзоре Комиссии по международной гражданской службе (A/54/483), говорит, что предыдущая записка Генерального секретаря по данному вопросу (A/54/483) не была рассмотрена Комитетом на официальном заседании в прошлом году и поэтому не было возможности представить ее.

9. Предложение в отношении обзора КМГС было выдвинуто впервые в программе Генерального секретаря по реформе, в которой подчеркнуты новые и общесистемные сложные задачи, стоящие перед Организацией, и насущная необходимость укрепления ее людских ресурсов в целях эффективного решения этих задач. Однако предложенное мероприятие вылилось в предложение о проведении широкого, стратегического по характеру обзора, в результате которого предполагается вынесение рекомендации в отношении функционирования Комиссии в общем контексте задач, стоящих перед системой в следующем столетии, и соответствующих последствий для роли и функционирования международной гражданской службы. Цель состоит в том, чтобы укрепить потенциал Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы обеспечить эффективное руководство этим процессом и сохранить его путем обеспечения того, чтобы рекомендации, которые Ассамблея получает от Комиссии, были бы предельно обоснованными, отвечали новым потребностям системы и учитывали передовой опыт в области управления людскими ресурсами.

10. Коренная проблема состоит в том, чтобы поддерживать единство и целостность общей системы, сталкивается со все большими трудностями. Оратор с удовлетворением отмечает, что Комиссия полностью разделяет эти цели и задачи, что укрепляет надежду на то, что результаты предлагаемого обзора будут поддержаны всеми заинтересованными сторонами.

11. Оратор хотел бы подчеркнуть, что решение в отношении предлагаемых рамок обзора и других его аспектов, наилучшим образом отвечающее ее потребностям, должна принимать

Генеральная Ассамблея. В основе предложений, содержащихся в пункте 8 доклада, лежит мнение о том, что обзор может быть наилучшим образом проведен группой видных деятелей, которые, помимо их глубоких знаний о деятельности системы Организации Объединенных Наций, обладают большим опытом работы на государственной службе и управления международными организациями и научными учреждениями и которые пользуются доверием как государств-членов, так и административных руководителей организаций.

12. Г-н СИАЛ (Пакистан), заместитель Председателя, занимает место Председателя.

13. Г-н ЛИ ТАЙЧЖАН (Китай) говорит, что существует необходимость обеспечить более широкую представленность в членском составе КМГС, которая играет все более важную роль в связи с проведением Организацией Объединенных Наций реформ в области управления персоналом. Комиссия должна укреплять свою координацию и сотрудничество с Секретариатом в области управления людскими ресурсами, в том числе в вопросах, связанных с выдвижением и отбором кандидатов для заполнения вакансий.

14. Его делегация полностью поддерживает предложения о принятии комплексных основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, и информационной политики в области людских ресурсов. Комплексные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, являются важным стратегическим шагом в направлении единообразной, научно обоснованной и рационализированной системы, которая будет способствовать повышению эффективности деятельности Организации и содействовать проведению реформы в области управления людскими ресурсами. Осуществление информационной политики в области людских ресурсов позволит общей системе оперативно разработать современную систему баз данных и информации для управления ее людскими ресурсами и их развития.

15. Г-н ИВАЩЭНКО (Украина) говорит, что его делегация поддерживает рекомендации Комиссии, касающиеся пересмотренной процедуры для определения ставок шкалы базовых/минимальных окладов, предлагаемых параметров шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше и соответствующей шкалы налогообложения персонала, а также корректировки шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Париже. Кроме того, Комиссия должна выработать рекомендации для устранения нынешних несоответствий в размере разницы в чистом вознаграждении на уровнях Д-1/Д-2, что обеспечит конкурентоспособность вознаграждения и позволит избежать несоответствий в размерах разницы в вознаграждении на должностях начальных уровней.

16. Его делегация приветствует то, что Комиссия стала уделять больше внимания вопросам корректировок по месту службы и с большим интересом восприняла ее выводы в отношении корректива по месту службы для Женевы. Учитывая тот факт, что любой пересмотр нынешней системы корректировок по месту службы повлечет за собой сложные правовые, административные и технические последствия для общей системы в целом, следует сохранить статус-кво.

17. Целью предлагаемого обзора КМГС должно быть укрепление функционирования Комиссии, и группа по обзору должна выработать практические рекомендации, которые помогут КМГС решить сложную задачу сохранения единства и целостности общей системы. Вместе с тем его делегация обеспокоена в связи с тем, чтобы не были проведены консультации с КМГС по поводу предлагаемого изменения к ее статуту с целью создания консультативных групп *ad hoc*. Предлагаемый консультативный механизм вряд ли позволит существенно улучшить работу Комиссии, и его применение может привести к задержкам в осуществлении ее решений и рекомендаций. Организации общей системы могут запрашивать консультативные заключения по предлагаемым решениям и рекомендациям Комиссии у своих соответствующих юрисконсультов. В связи с этим Генеральной Ассамблее следует рассмотреть вопрос о возможных последствиях

осуществления решений Комиссии, прежде чем она примет какое-либо решение в отношении предлагаемой поправки.

18. Комиссия должна активно участвовать в процессе проведения административной реформы в Секретариате. В этой связи Рабочая группа по основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами, вносит полезный вклад в усилия Организации по рационализации ее кадровой политики и совершенствованию ее механизмов управления. Рабочей группе следует внимательно изучить вопрос о видах контрактов, предоставляемых персоналу в рамках общей системы с целью обеспечения большей гибкости в области управления персоналом для решения сложных задач, которые стоят перед Организацией.

19. Г-жа Уэнзли (Австралия) вновь занимает место Председателя.

20. Г-н ЯМАГИВА (Япония) говорит, что общая система не только позволяет каждой участвующей организации избегать обременительных административных процедур, но также обеспечивает равные и согласованные условия службы в рамках системы, что исключает ненужную конкуренцию и различия в условиях службы среди участвующих организаций. Что касается просьбы Генеральной Ассамблеи о том, чтобы Комиссия представила ей на нынешней сессии доклад об основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, то, возможно, было бы более целесообразно, если бы Комиссия представила такой доклад на пятьдесят пятой сессии, когда Пятый комитет будет рассматривать главным образом вопросы персонала.

21. Хотя его делегация в целом одобряет вопросы, которые Комиссия определила в качестве приоритетных, она хотела бы получить разъяснения о состоянии рассмотрения таких важных вопросов, как набор персонала, сбалансированная географическая представленность, сбалансированная представленность мужчин и женщин, профессиональная подготовка и повышение квалификации сотрудников. Она принимает к сведению вывод Комиссии по вопросу о коррективе по месту службы для Женевы и согласна, что на данный момент никакой пользы от дальнейшего рассмотрения данного вопроса нет.

22. По вопросу о разнице в вознаграждении и шкале базовых/минимальных окладов его делегация обеспокоена сохранением несоответствия в размерах разницы по классам. По ее мнению, тот факт, что большое число сотрудников, особенно младших сотрудников, покидают Организацию, объясняется не уровнем зарплаты, а более глубокими проблемами, включая отсутствие перспектив продвижения по службе в ней. Хотя незамедлительное и дифференцированное повышение окладов по классам является, вероятно, целесообразным, необходимо прежде всего выполнить решение Комиссии, содержащееся в пункте 53 (с) ее доклада.

23. Япония разделяет обеспокоенность других государств-членов в связи со сложившейся в последнее время обстановкой, связанной с безопасностью сотрудников Организации Объединенных Наций, и приветствует вступление в силу Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала. Государствам-членам, которые еще не сделали этого, следует как можно скорее стать участниками этой Конвенции.

24. Г-н НИ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что эффективная, справедливая и рациональная с точки зрения затрат система окладов и надбавок, которая вызывает доверие у всех сторон, является основой для согласованного и нормального повседневного функционирования организаций и учреждений системы Организации Объединенных Наций. Комиссия является механизмом, который государства-члены выбрали для обеспечения того, чтобы вопросами, связанными с этой системой, занимались эксперты, обладающие самыми высокими техническими и

профессиональными навыками. В этой связи подотчетность Комиссии Генеральной Ассамблее является ключевым элементом в завоевании и сохранении доверия государств-членов к системе.

25. В этой связи Соединенные Штаты Америки разочарованы реакцией Комиссии на обращенные к ней неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи устранить несоответствие в связи с коррективом по месту службы для Женевы. Председатель Комиссии не представил Комитету полную информацию о технических решениях этой проблемы, которые, как известно, были найдены Комиссией. Комитету необходима более подробная статистическая информация для того, чтобы получить представление об индексах стоимости жизни, получаемых в рамках различных обсуждаемых сценариев и о соответствующих последствиях для корректива по месту службы. Располагая такими данными, он сможет затем рассмотреть юридические и практические проблемы и принять решение о путях дальнейшей работы или о целесообразности ее продолжения. Его делегация рассматривает документ A/54/30 в качестве предварительного доклада по данной теме.

26. Что касается предлагаемого Генеральным секретарем обзора, посвященного Комиссии, то Соединенные Штаты Америки считают, что предложение, содержащееся в документе A/54/483, является явно неадекватным по ряду причин. Например, отсутствует упоминание частного сектора в качестве возможного источника информации и опыта. Любой орган по обзору должен включать руководителей кадровых служб из частного сектора, особенно из крупных международных компаний, осуществляющих свою деятельность по всему миру, и национальных гражданских служб. Комитету необходимо тщательно рассмотреть вопрос о предлагаемом обзоре, и не следует принимать поспешного решения по нему. Его делегация полагает также, что будет опубликовано заявление о последствиях этого предложения для бюджета по программам.

27. Несмотря на то, что предложение Комиссии о консолидации корректива по месту службы в рамках повышения ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 3,42 процента основано на принципе неизменности размеров вознаграждения, такая корректировка тем не менее будет иметь финансовые последствия для регулярного бюджета Организации, главным образом в результате увеличения надбавок и других выплат, которые связаны со шкалой окладов. Соединенные Штаты Америки не смогут поддержать такую корректировку, если соответствующее увеличение не будет покрыто за счет средств, предусмотренных в бюджете на двухгодичный период 2000-2001 годов, составленном на основе нулевого номинального роста.

28. Порядок предоставления субсидии на образование является вопросом, вызывающим у его делегации постоянную обеспокоенность. Эта субсидия не должна выплачиваться сотрудникам, проживающим на родине, или сотрудникам, дети которых находятся на иждивении и проживают на родине. Соединенные Штаты Америки не поддерживают никакого расширения применения этого щедрого пособия и хотели бы получить заверения в том, что оно по-прежнему не будет выплачиваться на детей, посещающих дошкольные детские сады. Они хотели бы также, чтобы был подготовлен доклад о конкретных механизмах контроля, которые необходимо ввести для обеспечения того, чтобы эта субсидия выплачивалась лишь в тех случаях, когда она действительно будет способствовать реассимиляции детей на родине сотрудника, что соответствует первоначальной цели этой субсидии.

29. Его делегация разделяет обеспокоенность Комиссии в отношении несоответствия размеров разницы в рамках шкалы окладов сотрудников категории специалистов, которое является неблагоприятным для старших руководителей и затрудняет набор организациями особо талантливых работников на должности таких уровней. Соединенные Штаты Америки хотели бы рассмотреть вопрос о дифференцированных корректировках окладов по классам на основе нулевых расходов. С тем чтобы в будущем свести эту проблему к минимуму, размеры разницы по каждому классу должны быть более тесно увязаны с сопоставимыми классами в гражданской службе-компараторе.

Комиссии следует также разработать руководящие принципы проведения периодических проверок классификации должностей в организациях общей системы.

30. В заключение его делегация высказывает оговорки в отношении предложения об изменении статута Комиссии для обеспечения возможности создания консультативных групп, которые бы могли давать юридические заключения по решениям и рекомендациям Комиссии. Как представляется, для рассмотрения отдельных случаев необходимости в институциональном механизме нет.

31. Г-н ПАРК ХЭ-ЮН (Республика Корея) говорит, что его делегация придает важное значение обеспечению высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности сотрудников Организации Объединенных Наций и высоко оценивает позитивную роль общей системы в обеспечении согласованности и равенства условий службы. Она всецело поддерживает также Комиссию по международной гражданской службе, независимость которой необходимо всячески защищать.

32. Его делегация обеспокоена увеличением числа увольняющихся сотрудников Секретариата, особенно на должностях низких уровней. Возраст более 50 процентов новых сотрудников превышает 40 лет, что не только приводит к возрастному дисбалансу, но и вызывает сомнения в отношении эффективности управления людскими ресурсами Организации. Необходимо активизировать усилия в целях поощрения развития карьеры и обеспечения стимулов для повышения результатов работы. Его делегация с интересом ожидает рассмотрения основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, которые должны быть представлены Комиссией в следующем году.

33. Его делегация всегда поддерживала принцип Ноблемера и по-прежнему считает, что любое изменение существующей методологии должно быть результатом углубленного анализа соответствующих административных, технических и финансовых последствий. Его делегация согласна с рекомендацией КМГС, касающейся корректировки базовых/ минимальных окладов и размеров разницы, и поддерживает подход, в соответствии с которым надбавка на детей-иждивенцев считается социальным пособием.

34. Что касается вопроса о коррективе по месту службы для Женевы, то его делегация отмечает, что ряд аспектов данной проблемы выходит за рамки мандата КМГС, и считает, что на данном этапе дальнейшее рассмотрение этого вопроса следует прекратить.

35. Процесс обзора деятельности КМГС должен быть составной частью усилий Генеральной Ассамблеи по поддержанию единства и целостности общей системы; его делегация будет следить за рассмотрением этого вопроса с особым интересом.

36. Признавая целесообразность создания механизма для обеспечения юридической обоснованности решений и рекомендаций КМГС до их выполнения, его делегация разделяет также обеспокоенность Комиссии в отношении того, что новый механизм может привести к дополнительному затягиванию и без того длительного и сложного процесса отправления правосудия, что, в свою очередь, приведет к дальнейшему затягиванию выполнения решений и рекомендаций КМГС. Этот вопрос требует дополнительного обсуждения.

37. Г-н МОХТЕФИ (Алжир), ссылаясь на записку Генерального секретаря об обзоре Комиссии по международной гражданской службе (A/54/483), говорит, что, приняв резолюцию 52/12 В, Генеральная Ассамблея постановила рассмотреть рекомендацию Генерального секретаря о проведении обзора, посвященного КМГС, и просила компетентные межправительственные органы рассмотреть методы проведения такого обзора на основе информации, представленной Генеральным секретарем.

По мнению его делегации, это не требует создания группы по обзору. В этой связи он отмечает, что документ A/53/688, упомянутый в документе A/54/483, не был официально представлен и что Генеральная Ассамблея и Комитет не имели поэтому возможности высказать мнения о круге ведения такой группы по обзору. Кроме того, когда днем ранее началось рассмотрение пункта 126 повестки дня, никто не представил документ A/54/483 от имени Генерального секретаря только потому, что несколько делегаций возразили против официального представления этого документа в данный момент.

38. В отношении существа документа A/54/483 его делегация хотела бы отметить, что сохраняются определенные сомнения в отношении подхода, который будет принят для любого обзора, посвященного КМГС, и что в этой связи требуется предварительное согласие Генеральной Ассамблеи. Он отмечает, что документ не содержит анализа вопросов и в нем не выявляются проблемы. В прошлом предпринимались определенные попытки повысить эффективность функционирования КМГС; до того как будет принято какое-либо решение о рассмотрении этого вопроса еще раз, важно иметь четкое представление о том, что уже сделано. Он сомневается в целесообразности такого обзора, особенно с учетом того, что члены КМГС избираются Генеральной Ассамблеей, и, возможно, было бы более уместно, чтобы Генеральная Ассамблея приняла решение о том, необходимо ли проведение обзора, посвященного КМГС. Он интересуется также тем, почему не поступило никаких предложений об обзоре деятельности других органов Организации Объединенных Наций. Он спрашивает, каковы финансовые последствия исследования, предлагаемого Секретариатом, и каким образом будут покрываться расходы на его проведение. Он не видит также логики в создании группы по обзору с учетом того, что Генеральная Ассамблея ежегодно подтверждает действительность нынешнего статута Комиссии. В пункте 6 документа A/54/483 говорится, что обзор будет содействовать обеспечению того, чтобы рекомендации, получаемые Генеральной Ассамблеей через КМГС, были обоснованными. Вместе с тем вполне очевидно, что Генеральная Ассамблея сама должна оценивать рекомендации, получаемые от Комиссии.

39. С его делегацией не проконсультировались в отношении состава группы по обзору. Он интересуется, все ли ее члены имеют необходимую квалификацию для проведения такого технического исследования. В связи с этим он хотел бы знать, какие критерии использовались для отбора ее членов и проводились ли консультации с государствами-членами в этой связи.

40. Он интересуется также тем, каким образом Консультативный комитет по административным вопросам может выполнять функции секретариата группы с учетом того, что он подотчетен Административному комитету по координации, который сам является заинтересованной стороной. Как представляется, такая процедура свидетельствует о возможном возникновении конфликта интересов и отсутствии беспристрастности. Его делегация предпочла бы, чтобы любой обзор проводился межправительственной группой экспертов, отобранных на основе принципа справедливого географического распределения.

41. В отношении круга ведения предлагаемой группы он интересуется, имели ли место какие-либо конкретные случаи, в которых ставились под сомнение независимость, беспристрастность, эффективность и техническая компетентность Комиссии. Прошлый опыт таких групп показывает, что результаты их работы имели весьма ограниченные последствия. Он интересуется также тем, почему такой обзор не было предложено провести другим органам Организации Объединенных Наций, таким, как Объединенная инспекционная группа.

42. В связи с запиской Генерального секретаря об общей системе Организации Объединенных Наций (A/C.5/54/24) он говорит, что у его делегации имеются оговорки в отношении предлагаемой поправки к статуту КМГС, в соответствии с которой Комиссия или участвующие организации смогут запрашивать мнение консультативной группы *ad hoc* в отношении решений и



рекомендаций Комиссии, поскольку это приведет к подрыву авторитета и независимости Комиссии. Принятие этого предложения будет препятствовать осуществлению рекомендаций Комиссии.

43. Создание консультативной группы *ad hoc* будет также иметь финансовые последствия и идти вразрез с усилиями по упрощению общей системы. Комиссия отметила (A/54/30, пункт 206), что АКК и юрисконсульты системы Организации Объединенных Наций не консультировали по предлагаемой поправке к статуту КМГС ни Комиссию, ни ее секретариат и что ее решения оспариваются нечасто; в частности, за прошедшие 25 лет юрисконсульты системы Организации Объединенных Наций отметили лишь четыре таких случая (пункт 210). С учетом этого его делегация считает, что необходимости в предлагаемой новой системе нет.

44. Г-жа АШУРИ (Тунис) говорит, что ее делегация полностью присоединяется к заявлению представителя Алжира. Ее делегация поддержала консенсус в отношении реформ, предлагаемых Генеральным секретарем, хотя она не была полностью уверена в необходимости проведения обзора работы КМГС. Оратор подтверждает поддержку ее делегацией КМГС, деятельности, проводимой Комиссией в соответствии с ее нынешним статутом, и ее роль в общей системе.

45. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 52/12 В просила Генерального секретаря представить компетентным межправительственным органам информацию, необходимую для рассмотрения ими способа проведения обзора работы КМГС, и представить Генеральной Ассамблее доклад по этому вопросу до конца ее пятьдесят второй сессии. Оратор просит представителей Генерального секретаря объяснить, почему эта просьба не была выполнена.

46. В первом пункте документа A/54/483 содержится ссылка на более ранний документ (A/52/688), который никогда не был официально вынесен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи, а документ A/54/483 был представлен с таким опозданием, что у делегаций не было времени для его изучения. Кроме того, документ не соответствует резолюции 53/12 В, так как никакая информация Генеральной Ассамблее не представлялась, а сам документ не содержит какого-либо обоснования учреждения группы для проведения обзора. Поэтому непонятно, почему Генеральный секретарь предложил провести обзор работы КМГС, особенно если учесть, что за последние годы ее мандат и методы работы рассматривались неоднократно. Утверждалось, что с государствами-членами проводились консультации и что они участвовали в подготовке предложений Генерального секретаря. Ее делегации хотелось бы знать, как проводились эти консультации, так как с делегацией ее страны не консультировались.

47. Ее делегация может согласиться с предложением о проведении обзора работы Комиссии при том понимании, что это не повлияет ни на статут КМГС, ни на роль Ассамблеи. Однако, как следует из пункта 6 документа A/54/483, предложение Генерального секретаря предполагает существенное снижение роли КМГС, которая должна стать всего лишь консультативным органом Генеральной Ассамблеи.

48. Оратор интересуется тем, каковы будут бюджетные последствия упомянутого предложения и из каких источников будет осуществляться финансирование, а также в какие сроки предполагается завершить обзор. Оратор также хотела бы знать, какими критериями руководствовались при отборе членов группы, кто проводил отбор и проводились ли консультации с правительствами. Оратор отмечает, что некоторые члены группы уже являются специальными советниками Генерального секретаря и задается вопросом о том, не возникает ли в связи с выполнением одновременно двух функций конфликт интересов. Обращая также внимание на то, что Административный комитет по координации и секретариат Консультативного комитета по административным вопросам будут участвовать в обслуживании группы, оратор отмечает, что эти органы являются заинтересованными сторонами и что их участие несовместимо с принципом беспристрастности.

49. Ее делегация поддерживает замечания, высказанные Комиссией в пункте 206 ее доклада, заявление представителя Соединенных Штатов Америки относительно консультативных групп, а также заявление представителя Алжира относительно возможных последствий обзора для независимости и авторитета КМГС. Ее делегация хотела бы также получить разъяснения относительно правомочности поправки к статуту КМГС, которая была утверждена АКК. АКК является межучрежденческим органом, в то время как статут КМГС был утвержден высшим директивным органом Организации Объединенных Наций, каковым является Генеральная Ассамблея.

50. Г-н КОРЕЛЛ (заместитель Генерального секретаря, Юриконсульт), отвечая на заявление о том, что до вынесения предлагаемой поправки к статуту КМГС на рассмотрение АКК и юриконсульты не консультировали ни КМГС, ни ее секретариат, отмечает, что юриконсульты имели неофициальные контакты с секретариатом КМГС в 1998 году и что в указанном году Комиссия с удовлетворением отметила выполняемую ими роль.

51. Хотя предлагалось, чтобы вопросы о правомочности решений или рекомендаций КМГС передавались на рассмотрение самих юриконсульттов, административные трибуналы имеют право принимать решения по своему усмотрению. С учетом этого юриконсульты пришли к выводу, что необходимо каким-то образом привлекать к этой деятельности административные трибуналы и что поэтому в состав предлагаемой группы *ad hoc* должны войти судья Административного трибунала Организации Объединенных Наций и судья Административного трибунала МОТ. Юриконсульты полагали, что консультативное заключение такой группы будет иметь значительный вес для Трибунала. Оратор признает, что не так уж много обжалованных решений Комиссии было отменено административными трибуналами, и отмечает, что важно не то, сколько решений было отменено, а то, какие это влечет за собой затраты. В качестве примера оратор сослался на решение Административного трибунала МОТ в пользу ряда сотрудников категории общего обслуживания ФАО, в котором Трибунал признал, что отказ от учета фактора знания языков противоречит принципу Флемминга и поэтому является незаконным. Дополнительные расходы ФАО в связи с ретроактивной корректировкой окладов во исполнение упомянутого решения составили порядка 4,5 млн. долл. США, а дополнительные расходы в нынешнем двухгодичном периоде исчисляются суммой в 5,1 млн. долл. США.

52. Юриконсульты рассматривали указанные вопросы чрезвычайно тщательно. Оратор настоятельно призывает Комитет всесторонне рассмотреть их предложение, отметив, что бюджетные последствия решения об учреждении консультативной группы *ad hoc* будут незначительными, поскольку она сможет выполнять свои функции оперативно.

53. Г-н ФАРИД (Директор, Отделение по межучрежденческим вопросам) говорит, что выдвинутое Генеральным секретарем предложение предусматривает учреждение группы по проведению обзора, которая должна будет оказать Генеральной Ассамблее помощь в рассмотрении вопроса о функционировании КМГС. Речь не идет об изучении предыдущей деятельности Комиссии.

54. Следует учитывать происходящие в мире стремительные перемены и что это влияет на органы системы Организации Объединенных Наций. Вопрос заключается в том, позволят ли изменения в методах работы КМГС более эффективно реагировать на будущие задачи. Общая система сама по себе также является важным фактором в этом отношении. Задача состоит в сохранении целостности общей системы, из которой многие организации хотели бы выйти. Следует надеяться, что планируемый обзор, если Генеральная Ассамблея сочтет его необходимым, позволит укрепить общую систему и саму КМГС.

55. Что касается финансовых последствий, то, согласно нынешнему предложению, они будут незначительными, так как соответствующие лица согласились работать *pro bono*. Кроме того, организации общей системы, поддерживающие обзор, возьмут на себя любые связанные с этим расходы.

56. Г-н БЕЛ ХАДЖ АМОР (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) говорит, что он представит более обстоятельный ответ позже в письменном виде, но считает необходимым уже сейчас внести ясность в некоторые вопросы.

57. Утверждалось, что с КМГС консультировались по вопросу о консультативной группе. Оратор заверяет Комитет в том, что никаких консультаций относительно целесообразности учреждения такой группы не проводилось, несмотря на то, что этот вопрос на протяжении ряда лет рассматривался неофициальной группой юрисконсультов. КМГС официально уведомили об этом лишь после подготовки документа по данному вопросу. По его мнению, консультации надо было провести сразу же, как только появилась эта идея.

58. Утверждалось также, что КМГС выражала удовлетворение по поводу участия юрисконсультов в развитии идеи учреждения консультативной группы. Однако Комиссия не нуждается в таком органе, так как она не стала бы предлагать решения, которые были бы неправомочны для Генеральной Ассамблеи.

59. Г-н МОХТЕФИ (Алжир) говорит, что Директор Отделения по межучрежденческим вопросам не дал каких-либо разъяснений по данному вопросу.

60. Г-жа АШУРИ (Тунис) поддерживает замечание представителя Алжира и говорит, что ее делегация рассчитывает получить от Директора и Юрисконсульта полные и обстоятельные ответы на поставленные важные вопросы, в частности на вопросы ее делегации.

61. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ, в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи и решением, принятым Комитетом на его 14-м заседании, предлагает Председателю Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) и Председателю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) выступить с заявлениями.

62. Г-жа МАДАРШАХИ (Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) говорит, что финансовый кризис Организации и меняющиеся внешние условия непосредственно влияют на условия службы, профессиональный уровень и результаты работы персонала. Гарантия занятости, которая была основой независимости международной гражданской службы, ставится под сомнение по мере того, как сокращаются штаты Организации и подрываются материальные права ее сотрудников и развитие их карьеры. Концепция международной гражданской службы, являющаяся самой основой Организации, в основном осталась за рамками инициатив Генерального секретаря относительно реформ. Чтобы быть в состоянии решать задачи следующего столетия, надо уважать и поддерживать принципы Ноблемера и Флемминга, регулирующие условия службы сотрудников.

63. Последние изменения в методологии исчисления окладов сотрудников категории общего обслуживания преследовали, как представляется, конкретную цель - снизить покупательную способность вознаграждения и продлить замораживание заработной платы, с тем чтобы оно еще долго действовало и в следующем тысячелетии; подтверждением тому служат сокращения заработной платы, которые должны вступить в силу для сотрудников категории общего обслуживания в Париже и которые в течение следующих пяти лет составят 6,44 процента. Предусмотренное в пересмотренной методологии требование о том, чтобы по меньшей мере

25 процентов охваченных обследованием работодателей относились к государственному сектору, является нарушением принципа Флемминга, так как не все национальные гражданские службы точно отражают наилучшие преобладающие местные условия. В случае обследования окладов в Париже на долю работодателей из государственного сектора приходилось 40 процентов включенных в окончательный анализ работодателей.

64. Что касается небольшой величины разницы для некоторых классов сотрудников категории специалистов и предложения рекомендовать дифференцированное увеличение окладов (A/54/30, пункт 39), то ККСАМС рекомендует - в случае реализации этого предложения - повысить оклады всех сотрудников на определенную минимальную величину, с тем чтобы организации могли избежать дальнейшего снижения конкурентоспособности. Следует также рассмотреть вопрос о необходимости обеспечения транспарентности при применении методологии расчета разницы, чтобы не складывалось впечатление, что из-за постоянных задержек в пересмотре корректива по месту службы и в корректировке на стоимость жизни оклады в Организации Объединенных Наций могут оказаться существенно ниже медианной точки диапазона разницы. Кроме того, КМГС пора учесть то обстоятельство, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов уже не является надлежащим компаратором, хотя этот факт не признается по техническим или политическим соображениям. Связанные с этим обстоятельством коррективы позволили бы восстановить конкурентоспособность условий службы в Организации, что является неотъемлемой частью любого процесса реформ. Такие изменения не только пошли бы на пользу сотрудникам, но и избавили бы от якобы имеющейся необходимости в выплатах в дополнение к окладам и пособиям граждан некоторых стран.

65. В ответ на призыв Генеральной Ассамблеи относительно разработки политики в области развития карьеры многие организации системы поспешно приступили к реализации политики, которая характеризуется отсутствием перспективных стратегий развития людских ресурсов. Вследствие этого развитие карьеры было подменено регулированием карьеры, осуществляемым каждым отдельным сотрудником. Профессиональная подготовка не оказывает какого-либо заметного влияния на профессиональный рост, и сотрудники не испытывают особого доверия к нынешней системе служебной аттестации, которая не располагает средствами для объективной оценки результатов служебной деятельности. Нынешняя практика децентрализованного и часто индивидуализированного регулирования карьеры не способствует формированию культуры творческого поиска и не вселяет в сотрудников Организации Объединенных Наций чувство того, что они работают во имя достижения высокой цели. Введение недемократичных и не отвечающих современным требованиям кодексов поведения ограничивает профессиональный рост международных гражданских служащих, изолируя их от внешнего мира. Взаимный обмен сотрудниками одинакового уровня, непрерывная профессиональная подготовка и постоянная осведомленность о событиях в различных областях должны быть неотъемлемыми элементами развития карьеры. Необъяснимое разнообразие типов контрактов порождает ненужную обеспокоенность и дифференциацию в статусе держателей контрактов. Отсутствие возможностей для продвижения по службе и увязок между программами и специализированными органами лишило сотрудников, претендующих на более высокие должности, каких-либо иллюзий и негативно повлияло на их умонастроение.

66. Серьезную обеспокоенность вызывает вопрос безопасности сотрудников в районах конфликтов. За последние семь лет около 200 сотрудников Организации Объединенных Наций были убиты, около 50 были задержаны и около 50 пострадали в результате нарушений прав человека, таких, как изнасилование. Тем не менее более 150 государств-членов еще не ратифицировали Конвенцию 1994 года о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала, вступившую в силу в январе 1999 года. ККСАМС призывает также государства-члены подписать и ратифицировать Римский статут Международного уголовного суда, в котором нападения на персонал, участвующий в оказании гуманитарной помощи или в миссиях по

поддержанию мира в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций, квалифицируются как военное преступление. Поскольку реальная ценность любого соглашения заключается в его осуществлении, правительствам следует выполнять взятые ими обязательства. При этом они должны обеспечить, чтобы в отношении набираемого на местах персонала, чей вклад в деятельность Организации не менее важен, чем вклад международного персонала, в полном объеме действовали все соответствующие правовые документы и гарантии.

67. В марте 1999 года ККСАМС решила возобновить свое участие в работе КМГС. Соответственно, она участвовала в работе сорок девятой и пятидесятой сессий Комиссии, а также внесла вклад в деятельность рабочих групп по основным положениям, касающимся управления людскими ресурсами, и по проекту стандартов поведения для международной гражданской службы. ККСАМС хотела бы отмежеваться от мнений, высказанных в пунктах 135-147 доклада Комиссии (A/54/30), в контексте которых был намечен новый сдвиг в парадигме Организации.

68. Г-н ГРАНДЖИН (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)) говорит, что необходимая реформа директивных структур общей системы начнется с представления Генеральным секретарем на текущей сессии информации о результатах его усилий по учреждению группы по обзору, описанной в документе A/53/688. Необходимо определить конкретные процедуры и задачи группы. Участие персонала в этом процессе имеет жизненно важное значение, поскольку реформы не дадут результатов до тех пор, пока персонал не будет стимулировать этот процесс изнутри. ФАМГС надеется на то, что все заинтересованные стороны будут поддерживать работу группы, что обеспечит Организации возможность применять новаторские и перспективные подходы, позволяющие предупреждать возникновение проблем, а не решать их после их возникновения. Необходимо признать, что персонал является полноправным участником этого процесса, и необходимо уважать и всесторонне учитывать его мнение.

69. На последней Международной конференции труда президент Соединенных Штатов Америки приветствовал принятие Международной организацией труда (МОТ) Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда в качестве одного из средств подтверждения достоинства работы, необходимости прекращения дискриминации и принудительного труда, а также необходимости сохранения права на заключение коллективных договоров, которые относятся не только к трудовым правам, но и к правам человека. Давно пора начать применять в отношении международной гражданской службы основные права, признанные в отношении национальных гражданских служащих и закрепленные в конвенциях № 98 и № 154 МОТ, внеся в них соответствующие поправки, так как невозможно представить, чтобы МОТ и международные финансовые учреждения не применяли в своих организациях основные принципы, осуществление которых они хотели бы обеспечить в международных масштабах.

70. Оклады сотрудников категории специалистов и выше не конкурентоспособны не только с окладами в частном секторе, но и с окладами в зарубежных службах промышленно развитых стран, других международных организаций и федеральной гражданской службы Германии. В связи с проведением пятидесятой сессии КМГС заместитель Генерального секретаря по вопросам управления одобрил идею о том, что восстановление конкурентоспособности условий службы является одним из неотъемлемых элементов любого процесса реформ. Размер окладов сотрудников категории общего обслуживания быстро и без каких-либо обоснований уменьшается. Вместо того чтобы быть образцовым работодателем, система Организации Объединенных Наций становится непривлекательным местом для работы. Директивные органы и руководители принимают специальные решения, не учитывающие статью 101 Устава, а в некоторых случаях правила, применимые к общей системе. Обоснованность результатов последнего обследования окладов в Париже вызывает сомнение, и аналогичная проблема может возникнуть в связи с методологией проведения сопоставительных обследований мест службы, которые намечается провести в 2000 году. Для того чтобы гарантировать справедливость и единообразие в рамках общей

системы, необходимо снять завесу тайны с существующих механизмов и принять политику обеспечения транспарентности на систематической основе.

71. Размер вознаграждения персонала, работающего на местах, неодинаков и зависит от решений, принятых местными административными руководителями. Такая практика является особенно несправедливой с учетом опасности, с которой сталкивается персонал на местах. На долю персонала, набранного на местах, приходится более 95 процентов гражданских служащих, которые были убиты или задержаны, и этот персонал продолжает подвергаться недопустимой дискриминации. В кризисных ситуациях, когда международный персонал эвакуировался, местный персонал систематически оставляют на произвол судьбы. Более того, лица, подозреваемые или обвиняемые в совершении преступлений в отношении персонала Организации Объединенных Наций, продолжают пользоваться полной безнаказанностью. Государства-члены должны принять конкретные меры для обеспечения безопасности и охраны всех гражданских служащих, набранных как на международной, так и на местной основе, и обеспечить, чтобы дела всех лиц, совершивших преступления в отношении гражданских служащих, рассматривались в Международном уголовном суде.

72. Стандарты поведения персонала Организации Объединенных Наций разработаны с целью поощрения этического поведения на индивидуальном и организационном уровнях. Оптимальным способом обеспечения уважения международными гражданскими служащими этических принципов и ценностей является применение комплексного подхода, балансирующего ответственность персонала и обязанности организации-нанимателя по отношению к персоналу. Рабочая группа по разработке проекта стандартов поведения должна достичь консенсуса по ряду ключевых элементов: в основе стандартов должен лежать принцип доверия, а не принцип обязательного соблюдения; кодекс поведения не должен быть связан с правилами и положениями о персонале; необходимо четко сформулировать основополагающие права в сфере труда международных гражданских служащих; в текст должны быть включены обязанности администрации и государств-членов; решения в отношении основных ценностей и принципов должны приниматься на основе консенсуса; необходимо определить стратегии для профессиональной подготовки и инструктирования по вопросам этики поведения на работе; необходимо определить правовой статус кодекса поведения.

#### ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СЛУЖБ ВНУТРЕННЕГО НАДЗОРА (A/54/393)

73. Г-н ПАШКЕ (заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора) представляет доклад о деятельности Управления служб внутреннего надзора (УСВН) в период с 1 июля 1998 года по 30 июня 1999 года, содержащийся в документе A/54/393. В предисловии к докладу содержится общий обзор первых пяти лет деятельности Управления. Докладчик с удовлетворением отмечает, что в своей сопроводительной записке Генеральный секретарь заявил о его согласии с замечанием о том, что угроза утраты независимости Управления никогда не возникала. Тот факт, что полномочия заместителя Генерального секретаря были предоставлены на заранее известный, непродлеваемый и невозобновляемый срок, наряду со свободой выбора объектов проверки и возможностью направлять его доклады через Генерального секретаря Генеральной Ассамблее, является одним из крайне важных элементов этой независимости.

74. Задача превращения Управления в эффективный механизм внутреннего надзора в рамках международной и характеризующейся множеством культур бюрократической организации, в которой в течение почти пяти десятилетий не применялась такая практика проведения тщательных проверок, была непростой. В начале связанные с Управлением опасения и ошибочные представления были сильны и трудно преодолимы, однако удалось убедить различные подразделения, заинтересованные стороны и клиентов в том, что Управление является не оппонентом, а партнером администрации, и они высоко оценили усилия УСВН, направленные на

то, чтобы упредить возникновение проблем, а не стремиться покарать виновных. Руководители программ часто обращались с просьбами о предоставлении консультаций.

75. Оратор удовлетворен в связи с тем, что УСВН стало одной из движущих сил перемен в Организации Объединенных Наций, особенно в том, что касается укрепления внутреннего контроля и повышения эффективности управления. Более того, благодаря УСВН больше внимания стало уделяться сходным по функциям подразделениям в рамках всей системы Организации Объединенных Наций и укреплению таких подразделений. Сотрудничество и координация с внешней Комиссией ревизоров и Объединенной инспекционной группой носили плодотворный и регулярный характер. УСВН стало частью новой культуры управления Организации Объединенных Наций.

76. За пять лет пребывания оратора в должности объем сэкономленных и возмещенных средств в результате мер, принятых УСВН, составил более 70 млн. долл. США, при этом ежегодный объем сэкономленных и возмещенных средств увеличился с 4 млн. долл. США за период, охватываемый первым докладом Управления, до 23,5 млн. долл. США за текущий отчетный период. Эти показатели отражают фактически сэкономленные и возмещенные средства, однако следует отметить, что общая экономия и подлежащая возмещению сумма, определенная на основе установленных УСВН фактов и его рекомендаций, составляет 120 млн. долл. США. Хотя эти показатели являются впечатляющими, более важное значение имеет роль УСВН в содействии проведению управленческих реформ в рамках Организации Объединенных Наций, о чем свидетельствуют 6000 рекомендаций, подготовленных за последние пять лет. Вопреки сообщениям средств массовой информации, лишь 5 процентов указанных рекомендаций касаются случаев мошенничества и ненадлежащего поведения, а остальные рекомендации направлены на повышение эффективности и результативности деятельности Организации и на усиление управленческого контроля. Оратор испытывает особое удовлетворение в связи с высокими и улучшающимися показателями выполнения рекомендаций УСВН.

77. В главе II доклада содержится информация о деятельности УСВН в приоритетных областях надзора. Что касается операций по поддержанию мира, то оратор подчеркивает работу УСВН по повышению эффективности деятельности Базы материально-технического снабжения Организации Объединенных Наций в Бриндизи, его деятельность по оценке программ, проведенные им проверки в связи с ликвидацией миссий и его усилия, направленные на совершенствование процесса учета опыта. Что касается гуманитарной деятельности, то оратор обращает внимание на недавнюю ревизию Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) и внесение изменений в меморандум о взаимопонимании между УСВН и УВКБ. Секция ревизии УВКБ, подотчетная УСВН, была усилена и стала в большей мере ориентироваться на отделения на местах; в ней работают несколько ревизоров-резидентов, в том числе в Косово и в Восточном Тиморе.

78. УСВН подготовило 59 рекомендаций относительно закупок. К числу проверенных областей относятся арбитражные дела, связанные с закупочной деятельностью, управление контрактами на предоставление услуг и поставку продовольствия и услуги, связанные с авиаперевозками. Деятельность УСВН в области управления людскими ресурсами свидетельствует о том важном значении, которое Управление придает оказанию помощи руководителям. В последние годы УСВН уделяло повышенное внимание использованию информационной технологии. В течение нынешнего отчетного периода Управление рассмотрело вопрос о том, как Организация решает компьютерную проблему 2000 года как в Центральных учреждениях, так и в отделениях за пределами Центральных учреждений.

79. В главе III представлена краткая информация о крупных мероприятиях УСВН по надзору. В ней обращается внимание на ряд важных ревизий и расследований и широко освещаются крупные мероприятия в области контроля, инспекции и оценки.

80. Оратор высоко оценивает преданность своему делу и профессионализм сотрудников УСВН и говорит, что гордится тем, что был избран для служения Организации Объединенных Наций, которая призвана сыграть важную роль в решении сложных задач следующего тысячелетия.

81. Г-жа КОРПИ (Финляндия), выступая от имени Европейского союза и ассоциированных стран (Болгарии, Венгрии, Кипра, Латвии, Литвы, Мальты, Польши, Румынии, Словакии, Словении, Чешской Республики и Эстонии), говорит, что за пятилетний срок работы заместителя Генерального секретаря по службам внутреннего надзора достигнуты значительные успехи. УСВН, являющееся движущей силой продолжающегося процесса реформы, изменило культуру управления Организации. Управление снискало доверие руководства и персонала и услуги Управления все в большей мере запрашиваются для повышения эффективности управления. Постоянно увеличивалось количество представляемых докладов, и показатели выполнения рекомендаций УСВН являются высокими.

82. Европейский союз придает большое значение оперативной независимости УСВН. Полномочия, делегированные заместителю Генерального секретаря в отношении персонала и других ресурсов Управления, а также его назначение заместителем Генерального секретаря на непродлеваемый и невозобновляемый срок полномочий являются важными компонентами этой независимости. Важно также, чтобы Управление имело свободу выбора объектов надзора и чтобы оно представляло доклады о своих выводах через Генерального секретаря Генеральной Ассамблее.

83. Европейский союз с удовлетворением отмечает, что УСВН выполняет роль катализатора в укреплении подразделений, занимающихся надзором, в специализированных учреждениях, фондах и программах. Союз приветствует также сотрудничество Управления с Комиссией ревизоров и Объединенной инспекционной группой. Обмен информацией и результатами усилит взаимодополняемость внутренних и внешних органов надзора, роль и функции которых неодинаковы.

84. Г-н ЙЕСДАЛЬ (Норвегия) говорит, что Норвегия поддерживает предлагаемое увеличение бюджетных ассигнований на цели внутреннего надзора, так как внутренний надзор, хотя и не является приоритетным видом деятельности, служит инструментом повышения эффективности управления и, таким образом, осуществления приоритетных программ. В течение пяти лет своей работы заместитель Генерального секретаря признавал, что УСВН должно играть как профилактическую, так и сдерживающую роль. При поддержке старшего руководства Управление стало одним из механизмов содействия осуществлению позитивных перемен. УСВН вынесло более 6000 рекомендаций, а показатели выполнения этих рекомендаций являются впечатляющими.

85. Его делегация отмечает выраженное заместителем Генерального секретаря в предисловии к его докладу мнение о том, что, хотя эффективность управления Организацией Объединенных Наций выше, чем пять лет назад, необходимо принять дополнительные меры по его совершенствованию. Делегация Норвегии разделяет его озабоченность, прежде всего в отношении несоответствия между теми надеждами, которые международное сообщество возлагает на Организацию Объединенных Наций, и тем небольшим объемом ресурсов, которые оно выделяет ей. Политика нулевого номинального роста неизбежно приведет к ослаблению организационного потенциала Организации в то время, когда глобализация предъявляет новые требования к международной межправительственной системе.



86. Норвегия приветствует подписание нового меморандума о взаимопонимании между УСВН и УВКБ, что усилит Секцию ревизии УВКБ, входящую в УСВН, и сделает ее более эффективной в оперативном отношении. Создание в УСВН двух должностей ревизоров-резидентов в Абиджане и Найроби в связи с децентрализацией деятельности УВКБ является полезной инициативой, которую можно применить и в других регионах.

87. В нескольких докладах УСВН обращало внимание на необходимость создания всеобъемлющего индексированного архива стандартных оперативных процедур для миссий, который можно было бы ввести в систему Интранет Департамента операций по поддержанию мира для использования миссиями. Вызывает разочарование, что это хранилище самой основной информации о прошлом опыте еще не создано. Его делегация озабочена также в связи с тем, что рекомендации УСВН, направленные на повышение эффективности механизмов финансового контроля и подотчетности в связи с деятельностью Международного уголовного трибунала по Руанде, не выполнены в полной мере.

88. Комитету еще предстоит принять три предыдущих ежегодных доклада УСВН, хотя эти доклады уже внимательно рассмотрены и по ним высказаны замечания. Следует надеяться, что Комитет может согласиться принять к сведению нынешний ежегодный доклад, а также предыдущие доклады.

89. Г-н СИАЛ (Пакистан) говорит, что его делегация придает огромное значение той роли, которую играют УСВН. Функции, возложенные на Управление в соответствии с резолюцией 48/218 в Генеральной Ассамблее, должны выполняться на сбалансированной основе. Однако его делегация считает, что слишком большой упор делается на функции проведения ревизий. Управлению следует также уделять должное внимание оценке программ и контролю за их осуществлением в целях повышения эффективности исполнения программ и осуществления мандатов директивных органов. Кроме того, его делегация озабочена в связи с тем, что ряд рекомендаций, вынесенных УСВН в течение нынешнего отчетного периода, не в полной мере соответствовали положениям и правилам Организации Объединенных Наций и решениям Генеральной Ассамблеи. Более того, Комитет по программе и координации был вынужден отложить или существенно изменить некоторые рекомендации Управления. В будущем ему следует надлежащим образом принимать во внимание положения и правила Организации Объединенных Наций и соответствующие решения Генеральной Ассамблеи, прежде чем выносить свои рекомендации.

90. Его делегация хотела бы получить дополнительную информацию о процессе набора полицейских. Содержащееся в пункте 22 доклада УСВН (А/54/393) утверждение о том, что наблюдатели Специальных международных полицейских сил Миссии Организации Объединенных Наций в Боснии и Герцеговине сдали языковые экзамены в своих странах обманным путем, является необоснованным и поэтому неприемлемым. Однако необходимо обеспечить надлежащее проведение экзаменов, с тем чтобы не возникало вопроса о репатриации полицейских.

91. УСВН рекомендовало Миссии наблюдателей Организации Объединенных Наций в Анголе запросить у правительства принимающей страны компенсацию в сумме 13 млн. долл. США, выплаченной разным домовладельцам за аренду помещений, и в том случае, если эта сумма не будет возмещена, зачесть ее в счет любых требований, предъявляемых этим правительством. Его делегация хотела бы знать, в соответствии с каким положением или правилом предлагаемая мера может считаться допустимой. Вместо попытки получить эту сумму от правительства было бы целесообразнее выяснить, почему персонал Организации Объединенных Наций платил непосредственно владельцам недвижимости, что является явным нарушением соглашения с принимающей страной. Эти рекомендации могут иметь далеко идущие последствия, и поэтому до принятия каких-либо мер необходимо внимательно проанализировать этот вопрос.

92. Оратор просит представить разъяснение в отношении процедуры выполнения рекомендаций УСВН. Управление рекомендовало провести замену юрисконсульта в Секретариате Международного уголовного трибунала по Руанде в связи с его причастностью к махинациям с частными денежными средствами с адвокатом защиты, однако группа, учрежденная Секретариатом, оправдала его. Оказалось, что другие рекомендации, предусматривающие принятие дисциплинарных мер в отношении персонала, основываются на неточной или неполной информации, однако они были выполнены без предварительного тщательного рассмотрения какой-либо группой. Оратор хотел бы также узнать, была ли выпущена новая административная инструкция о приеме на работу пенсионеров и, если такая инструкция выпущена, учтены ли в ней положения резолюции 53/221 Генеральной Ассамблеи.

93. Что касается предисловия к докладу, то оратор говорит, что его делегация не понимает озабоченности заместителя Генерального секретаря по поводу слишком критического отношения государств-членов к бюрократическому аппарату Организации Объединенных Наций, результатом чего, как утверждает, являются многочисленные примеры "микроуправления", осуществляемого директивными органами. Роль Генеральной Ассамблеи по управлению Организацией четко определена в Уставе Организации Объединенных Наций, и не следует предпринимать каких-либо попыток подорвать ее, прежде всего потому, что именно государства-члены предоставляют Организации ресурсы. Его делегация глубоко озабочена также в связи с замечаниями, приписываемыми заместителю Генерального секретаря и содержащимися в последнем сообщении на Web-сайте и в сообщениях прессы о том, что директивные органы подрывают усилия Генерального секретаря и что Пятый комитет занимает неискреннюю позицию в отношении процесса реформ. Если такие замечания действительно были сделаны, то заместителю Генерального секретаря следует сообщить Комитету, на чем они основываются.

94. Делегация Пакистана высоко оценивает показатели сэкономленных и возмещенных средств, достигнутые благодаря мерам, принятым УСВН. Однако она хотела бы знать, отражены ли эти суммы в докладах об исполнении бюджета; ранее этого не делалось.

95. Г-н ЯРЕМЧУК (Польша) говорит, что независимый внутренний надзор является одним из крайне важных новых элементов культуры управления в Организации Объединенных Наций и что поэтому Польша решительно поддерживает работу УСВН. За пять лет, прошедших с момента учреждения УСВН, Управление способствовало улучшению понимания финансовых вопросов персоналом Организации, более строгому соблюдению правил и положений Организации Объединенных Наций, устранению случаев нарушений и ненадлежащего поведения, а также укреплению процесса принятия решений на основе самооценки.

96. Его делегация с удовлетворением отмечает высокие и постоянно растущие показатели выполнения рекомендаций УСВН, что свидетельствует о повышении эффективности работы Управления. Она также с удовлетворением отмечает, что по нескольким категориям показатели экономии и возмещения средств в результате мер, принятых УСВН, значительно повысились. Однако показатели возмещения средств в связи со случаями мошенничества остаются крайне низкими. Его делегация озабочена в связи с тем, что некоторые подразделения не всегда принимают оперативные и адекватные меры по рекомендациям УСВН.

97. Хотя общие показатели финансовой и управленческой деятельности большинства подразделений, проверенных в течение нынешнего отчетного периода, несколько улучшились, были вскрыты серьезные нарушения. Его делегация надеется, что для урегулирования ситуаций, имеющих неблагоприятные последствия для Организации, будут безотлагательно приняты меры по исправлению положения.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.