



Генеральная Ассамблея

Пятьдесят шестая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
14 November 2001
Russian
Original: French

Пятый комитет

Краткий отчет о 27-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в пятницу, 9 ноября 2001 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Эффах-Апентенг (Гана)

Председатель Консультативного комитета

по административным и бюджетным вопросам: г-н Мселле

Содержание

Пункт 127 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций
(*продолжение*)

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

Поправки будут изданы после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого комитета.

01-62963 (R)

0162963

Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

Пункт 127 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций (продолжение)
(A/56/30 и A/56/485)

1. **Г-н Иосифов** (Российская Федерация) полагает, что значимость вносимых Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) выводов и рекомендаций повышается в условиях широкомаштабного реформенного процесса, проходящего в рамках всей Организации. Можно с удовлетворением отметить, что после трех лет сложных консультаций Комиссия завершила свою работу над стандартами поведения для международной гражданской службы и может их рекомендовать Генеральной Ассамблее для одобрения: речь, естественно, идет о компромиссном тексте, который достаточно сбалансированно отражает позиции заинтересованных сторон, закрепляя базовые и этические принципы и представляя собой своего рода программу максимум, которая должна творчески использоваться организациями общей системы.

2. В этом году Комиссия изучила систему вознаграждения и пособий, ведя эту работу главным образом в рамках целевых групп. В этой связи российская делегация хотела бы задать вопрос об эффективности работы Комиссии с применением трехстороннего формата: все попытки Комиссии наладить сотрудничество со своими партнерами не оправдывали ожиданий. Российская делегация хорошо понимает, что Комиссия испытывает постоянное давление, однако важно, чтобы стремление установить сотрудничество с партнерами не подрывало эффективности работы органа, подотчетного Генеральной Ассамблее. Она ожидает, что Комиссия будет внимательно отслеживать эти процессы и доложит Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии о применении пересмотренных правил процедуры, как это предусмотрено в ее резолюции 53/209 (раздел III, пункт 5).

3. Что касается изучения системы вознаграждения и пособий, то речь идет о начинании, значение которого сложно переоценить и которое требует взвешенных и продуманных шагов. Цель любого реформирования в этой области должна заключаться в повышении эффективности работы секретариатов. Поэтому было бы преждевременно и бессмысленно реформировать систему вознаграждения, пока нет эффективной системы оценки служебной

деятельности и квалификации сотрудников и, что главное, коренной реформы контрактной системы Организации Объединенных Наций, включая постепенный отказ от постоянных контрактов. Поэтому российская делегация настаивает на том, чтобы обзор системы вознаграждения проводился в строгой увязке с обсуждением реформы вышеуказанной контрактной системы, которая бы ускорила обновление персонала, обеспечила гибкое маневрирование людскими ресурсами и, в целом, руководство кадровой политикой. Пока же Комиссия не уделяла этому достаточного внимания, основной упор делая на изучении схем оплаты труда в частном секторе и национальных гражданских службах, которые, пожалуй, не всегда могут служить примером для применения в организациях общей системы. Имеющиеся аргументы на этот счет не являются достаточным основанием для пересмотра системы вознаграждения. К тому же, изученные предложения могут повлечь за собой определенные затраты, о чем не должны забывать государства-члены, учитывая другие приоритетные задачи, на которые Организация Объединенных Наций должна выделять свои ресурсы; они не должны также забывать и о том, что и без дополнительных финансовых вливаний есть еще не использованные резервы повышения отдачи от работы секретариатов организаций. Поэтому нужно подумать о мерах поощрения наиболее активных и ответственных сотрудников, не прибегая к реклассификации постов и одновременно решая проблему некомпетентности и недобросовестности. В этой связи г-н Иосифов напоминает о том, что в целом действующая система вознаграждения вполне соответствует целям Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений, обеспечивает достаточно привлекательный уровень оплаты труда и поддерживает внутреннее равновесие в организациях.

4. В целом, доклад КМГС за 2001 год носит сбалансированный характер, а технические рекомендации Комиссии по различным элементам вознаграждения персонала обеих категорий не носят противоречивый характер, хотя финансовые последствия этих рекомендаций и решений, принятых в этом году, вызывают беспокойство. Что касается шкалы базовых/минимальных окладов, то российская делегация обращает внимание на то, что во всем большем количестве мест службы (примерно 30 процентов) коррективы по месту службы незначительны или отсутствуют, в то время как они, по определе-

нию, призваны обеспечивать равную покупательную способность сотрудников. Необходимо, чтобы Комиссия рассмотрела возможность исправления такой ситуации, что повлечет за собой дополнительные финансовые последствия для государств-членов; в частности, она могла бы проработать вопрос об установлении шкалы базовых/минимальных окладов на более низком уровне, с тем чтобы исключить неоправданные расходы по тем местам службы, где корректив равен нулю, а вознаграждение сотрудников имеет, по сути дела, большую покупательную способность, чем в базовом городе системы - Нью-Йорке.

5. **Г-н Ли Тайчжан** (Китай) говорит, что его страна активно поддерживает усилия, предпринимаемые КМГС для улучшения общей системы. Учитывая развитие системы функционирования секретариатов и самой международной обстановки, международные служащие должны согласиться соблюдать более четко определенные нормы поведения, чтобы в более полной мере стремиться к осуществлению идеалов, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций. Пересмотренные стандарты, которые стали результатов проведенных обстоятельных консультаций, были переработаны с учетом требований нового века. Делегация Китая надеется, что они будут постоянно совершенствоваться по мере их претворения в жизнь, с тем чтобы международные чиновники были заинтересованы в своей работе и поддерживали свою репутацию.

6. Что касается важного вопроса о контрактной системе, то Комиссия подчеркнула необходимость проявления определенной гибкости. Действительно, следует в каждом отдельном случае учитывать характер выполняемых поручений и задач, что, по логике вещей, и должно определять характер контракта, который зависит также от профессиональных качеств каждого конкретного сотрудника. Постоянные контракты дают определенные преимущества, но они не являются абсолютной гарантией повышения эффективности работы. Поэтому необходимы гибкие и многоплановые решения, позволяющие в работе опираться на ядро кадровых сотрудников, при этом поддерживая соперничество среди них и избавляясь от некомпетентных сотрудников. Китай надеется, что Комиссия проведет, с целью представления соответствующего доклада Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят седьмой сессии, обзор всех существующих видов контрактов, с их описа-

нием и указанием количества сотрудников, их имеющих.

7. **Г-н Наккари** (Сирийская Арабская Республика) в целом и в принципе одобряет выводы и предложения КМГС, касающиеся системы вознаграждения и пособий и стандартов поведения. Системы контроля, предусмотренные в пунктах 8, 13 и 16 кодекса поведения, являются вполне уместными. Следует напомнить в пунктах 29 и 30 о том, что нельзя вмешиваться во внутренние дела государств-членов, но необходимо также и внести уточнения относительно обязанности сотрудника соблюдать законы страны, в которой находится его место службы. Наконец, заявления, сделанные Координационным комитетом союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций и Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих, представляются крайне полезными, и о них не следует забывать.

8. Поэтому г-н Наккари удивлен тем, что на заседании не присутствуют представители Консультативного комитета. Напомнив о своей просьбе представить Комиссии на ее официальном заседании доклад Комитета об административно-финансовых последствиях решений и рекомендаций КМГС (A/56/485), он оставляет за собой право высказать некоторые замечания его делегации в момент представления этого доклада.

9. **Председатель** напоминает, как он это уже отмечал на заседании, о том, что у Консультативного комитета нет никаких возражений по вышеуказанному документу. Поэтому присутствие его Председателя или какого-либо другого представителя на заседании было бы бессмысленным.

10. **Г-н Наккари** (Сирийская Арабская Республика) тем не менее настаивает на том, чтобы просьба его делегации была выполнена. Доклад Консультативного комитета следует распространить на шести языках и устно представить в сжатом виде. В целом следует положить конец участвующим случаям отхода от процессуальных положений в их нарушение.

11. **Г-н Бланко** (Доминиканская Республика) поддерживает замечания, высказанные представителем Чили от имени Группы Рио, и одобряет доклад КМГС, в частности, предложения, касающиеся реформирования контрактной системы с целью создания, по возможности, наиболее оптимальных усло-

вий работы, позволяющих наполнить международную гражданскую службу на основе состязательной борьбы наилучшими элементами, существующими в этой области. Он с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в отношении системы вознаграждения и пособий, которая, по его мнению, должна быть внедрена в короткие сроки. Он также с удовлетворением отмечает принятие пересмотренного варианта стандартов поведения международных сотрудников, выразив при этом свою надежду на то, что их осуществление принесет пользу системе Организации Объединенных Наций.

12. **Г-н Бел Хадж Амор** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), отвечая на замечания представителей, высказавших оговорки в отношении инициатив, предпринятых КМГС с целью упрощения системы вознаграждения и пособий и придания ей более гибкого характера, напоминает о том, что любая реформа вызывает разногласия и определенные трудности. В то же время он настоятельно обращает внимание на то, что Комиссия попытается изучить каждую точку зрения без исключения и учтет ее при подготовке своего доклада.

13. Что касается замечаний, сделанных представителями персонала, то следует подчеркнуть, что некоторые затронутые вопросы не входят в компетенцию КМГС и в силу их двустороннего характера должны рассматриваться различными компетентными организациями. Что же касается новых методов работы и правил процедуры, разработанных в сотрудничестве с представителями организаций и персонала, то КМГС незамедлительно приступила к их внедрению, не дожидаясь возвращения представителей персонала. Фактически, она уже на протяжении многих лет использует некоторые из этих методов, в частности, в том, что касается целевых и рабочих групп.

14. **Г-н Бел Хадж Амор** обращает также внимание на то, что любое действительное реформирование, нацеленное на повышение эффективности, сопряжено с людскими и финансовыми затратами, и, не собираясь выступать в роли своего рода провокатора, берет на себя смелость заявить, что сохранение статуса кво может иметь куда более серьезные финансовые последствия, чем проведение реформы, если такой статус кво более не отвечает интересам различных организаций. Отметив решительный настрой КМГС на то, чтобы ограничивать соответствующие расходы и в полной мере соблюдать прин-

ципы Ноблемера и Флемминга, он упоминает, что обзор системы вознаграждения и пособий имеет цель обеспечить соответствующие организации системой, которая позволяла бы им набирать на работу высококвалифицированный персонал и удерживать его, предусматривала бы поощрение персонала с учетом его заслуг и компетентности и была бы легка в управлении.

15. **Председатель**, отвечая на замечания представителя Сирии, указывает, что просьба его страны была передана, но поскольку представляется возможным сэкономить средства на выработке доклада, какого-либо доклада для представления подготовлено не было. Согласие Консультативного комитета будет отмечено в кратких отчетах соответствующих заседаний.

16. **Г-н Наккари** (Сирийская Арабская Республика) настаивает на соблюдении правил процедуры, считая это принципиальным вопросом. Если у Организации есть средства переиздавать документы, исправляя в них ошибки, допущенные сотрудниками, она не должна скупиться, когда речь идет о подготовке доклада, требуемого в соответствии с этими правилами. В данном случае, если Комиссия одобрит рекомендацию Консультативного комитета, она не будет знать, на какой документ следует ссылаться.

17. **Г-н Бел Хадж Амор** (председатель Комиссии по международной гражданской службе) разъясняет, что, как правило, решения Консультативного комитета касаются исключительно Организации Объединенных Наций. Это же можно сказать и о его рекомендации по документу A/56/485, а замечания о финансовых последствиях рекомендаций Комиссии должны быть высказаны директивными органами других организаций в той части, в которой их касается.

18. **Г-н Наккари** (Сирийская Арабская Республика) считает, что краткие отчеты заседаний не являются достаточно надежными документами, чтобы служить справочным материалом для принятия решения. Тем не менее, в порядке исключения и из-за уважения к Председателю КМГС он принимает его разъяснения, в то же время настаивая, чтоб в будущем не делалось никаких исключений из правил процедуры.

Заседание закрывается в 11 час. 00 мин.