



## Генеральная Ассамблея

Пятьдесят девятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
19 January 2005  
Russian  
Original: French

---

### Пятый комитет

#### Краткий отчет о 17-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в пятницу, 29 октября 2004 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Макай ..... (Новая Зеландия)

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

### Содержание

Пункт 114 повестки дня: Управление людскими ресурсами (*продолжение*)

Пункт 117 повестки дня: Пенсионная система Организации Объединенных  
Наций (*продолжение*)

Пункт 116 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций  
(*продолжение*)

Организация работы

---

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).

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.

04-57944 (R)

**\* 0457944 \***

*Заседание открывается в 10 ч. 10 м.*

**Пункт 114 повестки дня: Управление людскими ресурсами (продолжение)** (A/58/283, A/58/666 и A/58/704; A/59/65 и Add.1, A/59/152, A/59/211, A/59/213 и Add.1, A/59/217, A/59/222, A/59/253, A/59/263 и Add.1 и 2, A/59/264, A/59/291, A/59/299, A/59/357, A/59/388 и A/59/446; A/C.5/59/4 и A/C.5/58/L.13)

1. **Г-н Симанкас** (Мексика) разделяет мнения, выраженные Катаром от имени Группы 77 и Китая, в частности в отношении преобразования контрактов, предусмотренных в Правилах о персонале серии 300, в контракты, предусмотренные в Правилах о персонале серии 100, а также мнения Австралии, Канады и Новой Зеландии в отношении развития карьеры женщин и молодых сотрудников в Секретариате, и его делегация внимательно изучит предложение Японии, касающееся должностей категории специалистов класса С-2. Он подчеркивает, что набор на службу должен производиться эффективно, транспарентно и быстро и что при этом должен соблюдаться принцип справедливого географического распределения. Что касается сроков представления кандидатур, которые предлагается сократить в целях ускорения процесса набора кадров, то он считает, что проблема состоит не столько в сроках, сколько в самом процессе отбора кандидатов. Наконец, если количество должностей класса С-2, выделяемых для лиц, успешно сдавших конкурсные экзамены для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов, увеличится, как это было предложено, то следует отдавать предпочтение кандидатам из недопредставленных стран.

2. **Председатель**, ссылаясь на резолюцию 35/213 Генеральной Ассамблеи и решение, принятое Комитетом на его 13-м заседании, предоставляет слово Председателю Союза персонала Организации Объединенных Наций.

3. **Г-жа Уотерс** (Председатель Союза персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что меры по реформе, принятые за последние шесть лет, оказали значительное и подчас пагубное воздействие на состояние людских ресурсов Организации. Заместитель Генерального секретаря по вопросам управления заявила в Пятом комитете, что Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) не может сама реформировать себя. Тем не менее администрация Организации продолжает

осуществлять реформы, которые расширяют полномочия руководителей, уменьшая их подотчетность. Союз персонала с большим уважением относится к видению Генеральным секретарем будущего Организации и поддерживает цели его программы реформ. Вместе с тем он не может согласиться с тем, что эрозия прав персонала и ослабление механизмов контроля — это средства ее осуществления, и не может продолжать легитимизировать инициативы, в которых персонал через своих выборных представителей не может играть значимую роль.

4. Проведенный недавно независимым консультантом по заказу Управления служб внутреннего надзора (УСВН) обзор восприятия сотрудниками уровня порядочности в Организации показал, что с точки зрения сотрудников меры по расследованию случаев аморального поведения являются недостаточными, что они опасаются репрессий за предание гласности информации о нарушении этических норм и что дисциплинарные процедуры применяются непоследовательно. По их мнению, порядочность старших руководителей оставляет желать лучшего. Консультации с представителями персонала по этому вопросу не проводились, и им не было предложено участвовать в масштабных последующих мерах, принимаемых по распоряжению Генерального секретаря.

5. Генеральный секретарь стремится обеспечить, чтобы Организация Объединенных Наций подавала положительный пример и соблюдала стандарты, воплощенные в «Глобальном договоре». К сожалению, Организация далека от того, чтобы служить примером корпоративной гражданской ответственности, поскольку она сама не соблюдает по меньшей мере один из основополагающих принципов «Глобального договора», а именно принцип поддержки свободы ассоциации и эффективного признания права на ведение переговоров о заключении коллективных трудовых соглашений. Организация не должна продолжать пропагандировать идеалы, которых она не придерживается в своей практике, поскольку это в конечном счете лишь вводит в заблуждение персонал и ставит в неловкое положение саму Организацию.

6. Процесс консультаций между администрацией и персоналом на высшем уровне остановился начиная с апреля 2003 года, когда все союзы и ассоциации персонала Секретариата отказались от участия в работе Координационного комитета по взаимоот-

ношениям между администрацией и персоналом. Вскоре после этого администрация пошла на беспрецедентный шаг, официально лишив должностных лиц Комитета персонала в Нью-Йорке статуса освобожденных работников. Эта мера представляет собой прямое вмешательство во внутренние дела суверенного органа представителей персонала, действующего на основании главы VIII Правил о персонале. К сожалению, это был не единичный инцидент.

7. Отсутствие независимой внутренней системы отправления правосудия ставит персонал Организации в ситуацию, в которой их право на справедливое и непредвзятое разбирательство нарушается. Союз персонала готов представить подробные комментарии по вопросу об отправлении правосудия, когда будет обсуждаться соответствующий пункт повестки дня.

8. Представители персонала во всем глобальном Секретариате считают, что процесс консультаций не характеризуется наличием доброй воли. В своей резолюции 57/307 об отправлении правосудия в Секретариате Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в консультации с Омбудсменом и представителями персонала представить ей подробные предложения по роли и работе Группы по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб. Тем не менее администрация не предприняла никаких попыток проконсультироваться с персоналом по этому вопросу даже после того, как представители персонала представили свое предложение по собственной инициативе.

9. Слишком часто договоренности, достигнутые в рамках Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, не выполняются полностью или частично, либо их осуществление задерживается на годы. В этой связи Союз персонала полностью разделяет точку зрения Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ), отраженную в пункте 10 его доклада по вопросу об управлении людскими ресурсами (A/59/446). Союз персонала благодарит ККАБВ за возможность изложить на его заседании свои взгляды по этому важному вопросу.

10. Представители персонала в Нью-Йорке отказались от участия в центральных обзорных органах в апреле 2003 года, поскольку они считают, что роль этих органов сводится к формальной проверке

соблюдения процедур и одобрения решений руководителей программ, что служит лишь легитимизации процесса отбора персонала. Они полагают, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 55/258 (раздел IV(a)) исходила из того, что эти органы будут рассматривать по существу качества кандидатов. В нынешней системе отбора персонала отсутствует транспарентность, нарушаются права сотрудников на надлежащее рассмотрение, поскольку никакой процедуры апелляции не предусмотрено, и нет необходимых сдержек и противовесов, способных обеспечить надлежащее выполнение правил и справедливость. Представители персонала просят Пятый комитет рассмотреть возможность предоставления четкой интерпретации этого решения Генеральной Ассамблеи, содержащегося в резолюции 55/258, в частности по вопросу о том, предполагается ли рассмотрение достоинств кандидатов по существу.

11. Организация все еще не внедрила механизмы индивидуальной ответственности руководителей. Следует обратить внимание на те подразделения, которым были делегированы широкие полномочия по принятию кадровых решений (например, Департамент операций по поддержанию мира и УСВН), и, если будут вскрыты злоупотребления, эти полномочия должны быть отозваны. Представители персонала поддерживают позицию ККАБВ в отношении механизмов привлечения к ответственности. Управление людских ресурсов информировало их о том, что оно не способно добиваться привлечения руководителей к ответственности, поскольку оно не является центральным органом управления. Пятый комитет может пожелать рекомендовать разработку в приоритетном порядке конкретных мер индивидуальной ответственности в консультации с представителями персонала.

12. Внедрение системы возобновляемых контрактов улучшит положение тех сотрудников, которые в настоящее время работают на основании срочных контрактов. Вместе с тем положение о таких контрактах должно быть включено в Правила и положения о персонале в качестве дополнения, а не замены положений о постоянных контрактах. Кроме того, основания для расторжения возобновляемых контрактов должны быть четко определены, поскольку, если контракты такого типа смогут быть прерваны в любой момент «в интересах Организации», сотрудникам придется доказывать свою ло-

яльность руководителям программ, а не Организации в целом.

13. Ссылки на «персонал» и «дискуссионные группы» в документах Секретариата не означают, что консультации с представителями персонала действительно проводились, как это предусмотрено в главе VIII Правил и положений о персонале (следует отметить, что организация общих собраний также может использоваться в качестве средства для обхода этих Правил). Никаких серьезных консультаций с представителями персонала не проводилось и по вопросу об изменении условий найма сотрудников категории общего обслуживания, ныне принимаемых на работу на международной основе, который был рассмотрен в докладе УСВН (A/59/388). Все рабочие группы, рассматривавшие этот вопрос ранее, пришли к тому выводу, что на местном рынке нет достаточного количества квалифицированных кандидатов для занятия таких должностей. Если предлагаемая мера будет принята, то кандидаты из других стран будут вынуждены въезжать в Соединенные Штаты, самостоятельно получая въездные визы, и находится на их территории за свой счет в течение периода устройства на работу. Они все равно останутся «международными» сотрудниками, поскольку у них не будет статуса жителей Соединенных Штатов, однако они вынуждены будут представляться в качестве местных жителей, чтобы быть принятыми на службу. Наконец, что касается доклада УСВН об отдаче от реформы управления людскими ресурсами (A/59/253), то консультации с представителями персонала проходили в течение лишь двух заседаний, причем в течение почти всего второго заседания каждое высказывание представителей персонала оспаривалось. Союз персонала направил официальное письмо заместителю Генерального секретаря по службам внутреннего надзора с требованием, чтобы эти собрания не представлялись в качестве консультаций.

14. Взгляды представителей персонала Секретариата по всем вопросам подробно изложены в докладе Пятому комитету, опубликованном под символом A/C.5/59/4. Со своей стороны, Союз персонала на протяжении последних двух лет проводит собственную реформу, нацеленную на профессионализацию его работы, привлечение внешних экспертов и обеспечение того, чтобы его правовые рамки были обоснованными, а его правила — уместными. Союз персонала понимает, что для обеспечения эффек-

тивного управления людскими ресурсами требуется подлинное партнерство между представителями персонала и администрацией, представители персонала отнюдь не стремятся участвовать в управлении Организацией. Союз персонала осознает пределы своих полномочий и в полной мере признает прерогативы Генерального секретаря. Тем не менее в вопросах, влияющих на условия службы, персонал, который представляет Союз персонала, является важной заинтересованной стороной. Учет мнений персонала, основанных на его реальном производственном опыте, до принятия решений — это не совместное управление, это эффективное управление.

15. **Г-н Джона** (Сьерра-Леоне) напоминает, что в свое время он возглавлял целый ряд подразделений и департаментов Организации, а в 1978 году, когда в Секретариате начался комплекс реформ, руководил Управлением кадров. В этом качестве он участвовал в учреждении Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом. Он с обеспокоенностью констатирует эрозию международной гражданской службы в Организации Объединенных Наций и ее серьезные последствия, свидетельством которых, в частности, являются итоги подробного опроса сотрудников Секретариата о восприятии ими уровня порядочности руководителей. Некоторые реформы существенно ослабили Секретариат Организации. Достаточно почитать материалы в международной прессе, чтобы понять, что люди думают об Организации Объединенных Наций и ее сотрудниках. Какими бы несправедливыми ни были эти мнения, они являются прямым результатом принятых мер, направленных на эрозию определенных положений Правил и Положений о персонале.

16. Пятый комитет убедился в том, что наибольшее сопротивление реформам исходит от руководителей программ. Трудно поверить, чтобы укрепления международной гражданской службы можно было добиться путем предоставления им дополнительных полномочий. Представители персонала справедливо отметили слабость мандата Управления людских ресурсов и опасности, которыми это чревато для выполнения Правил и положений о персонале и обеспечения справедливости в управленческой деятельности. Пятому комитету следует принять к сведению этот факт и не забывать о том,

что именно последовательное ослабление Секретариата привело к распаду Лиги Наций.

17. Сотрудники, работающие на постоянной основе, составляют основу международной гражданской службы. Разумеется, там есть и «балласт», как и в любой административной системе. Тем не менее к решению об отказе от практики предоставления постоянных контрактов следует подходить крайне осмотрительно, поскольку от этой практики непосредственно зависит независимость международной гражданской службы. Пятому комитету следует не только прислушаться к мнениям персонала, но и отнестись к ним весьма внимательно.

18. **Г-н Ван Схалквик** (Южная Африка) констатирует, что, как отметили представители Группы африканских государств и Группы 77 и Китая, между персоналом и администрацией, по-видимому, сложились не вполне нормальные отношения. Вместе с тем реформа системы управления людскими ресурсами не может быть успешной, если персонал всецело не «поддержит ее». В любом случае Организация должна иметь возможность опереться на хорошо подготовленный, мотивированный и приверженный ее целям персонал.

19. **Г-жа Маккрири** (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами) говорит, что она с интересом ознакомилась с различными мнениями, выраженными группами государств, многими делегациями и партнерами Организации в процессе реформы системы управления людскими ресурсами, а именно персоналом, представленным Председателем Союза персонала, Управлением служб внутреннего надзора, докладу которого о воздействии реформы на систему управления людскими ресурсами (A/59/253) она придает большое значение, Объединенной инспекционной группой и Консультативным комитетом. В ответ на замечание делегации Турции в отношении опасности увядания процесса реформы в связи с его продолжительностью, оратор говорит, что с учетом решимости всех сторон она не сомневается в том, что взаимоприемлемых итогов удастся добиться до того, как такое увядание действительно наступит.

#### **Пункт 117 повестки дня: Пенсионная система Организации Объединенных Наций**

(продолжение) (A/59/9 и Add.1, A/59/447; A/C.5/59/11)

20. **Г-н Целленрат** (Нидерланды), выступая от имени Европейского союза, стран-кандидатов (Болгарии, Румынии, Турции и Хорватии), стран — участниц процесса стабилизации и ассоциации, которые являются будущими кандидатами (Босния и Герцеговина, бывшая югославская Республика Македония и Сербия и Черногория), а также Исландии и Лихтенштейна, говорит, что Европейский союз придает большое значение пенсионной системе Организации Объединенных Наций и управлению и размещению активов Фонда, которые оцениваются в 26,2 млрд. долл. США. Его делегация с удовлетворением принимает к сведению замечания, касающиеся ревизии инвестиционной деятельности Фонда, а также тот факт, что актуарная оценка Фонда в четвертый раз подряд удостоверила наличие излишка. Она также констатирует, что Фонд несколько превзошел свой эталонный показатель и что объем его инвестиций в развивающихся странах увеличился на 55 процентов. Тем не менее его делегация призывает Фонд и впредь осмотрительно подходить к инвестициям и распределению положительного сальдо, учитывая непредсказуемость валютных и биржевых колебаний.

21. Европейский союз выражает удовлетворение в связи с активизацией сотрудничества между Фондом и Управлением служб внутреннего надзора по вопросу об организации внутренних ревизий, однако он обеспокоен тем, что 11 из 27 рекомендаций, сформулированных Комиссией ревизоров в ее докладе об отчетности Фонда за двухгодичный период, закончившийся 31 декабря 2001 года (A/57/9, приложение XII), были выполнены лишь частично и что 9 рекомендаций вообще остались невыполненными. Хотя его делегация понимает, что Правление предложило Постоянному комитету высказать свое мнение в отношении возможности создания ревизионного комитета в 2005 году, с тем чтобы дать ему достаточно времени для рассмотрения вопроса, она надеется на то, что данная рекомендация будет выполнена в течение двух лет. В этой связи делегация Европейского союза разделяет обеспокоенность Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в связи с ростом административных расходов Фонда.

22. **Г-н Коваленко** (Российская Федерация) говорит, что, несмотря на увеличение стоимости активов Фонда, актуарная оценка Фонда по состоянию на 31 декабря 2003 года показывает снижение положительного сальдо актуарного баланса с 2,9 процента до 1,14 процента от размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения. Поэтому следует согласиться с предложением Правления не рекомендовать Генеральной Ассамблее отмену введенных в середине 80-х годов мер экономии и ограничиться, с одной стороны, частичным осуществлением согласованных в принципе на пятьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи мер по некоторой либерализации корректировки пенсионных пособий с учетом индекса потребительских цен, а также внесением поправки в систему пенсионных корректировок с целью регулирования возникающих проблем в условиях резких девальваций местных валют по отношению к доллару США, с другой стороны. Правлению следует внимательно следить за результатами последующих актуарных оценок, и любые рекомендации по изменению параметров пенсионной системы и ставок взносов в Фонд следует принимать с учетом обеих этих составляющих.

23. Рост рыночной стоимости активов Фонда является отражением как рыночных тенденций, так и точных и выверенных действий Службы управления инвестициями службы. Преимуществом Фонда по сравнению с другими пенсионными фондами является широкая диверсификация инвестиций по видам активов, валютам и географическим регионам. Фонду следует продолжать проводить эту политику, уделяя должное внимание оптимальному использованию возможностей рынка при четком следовании установленным Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 36/119 С критериям надежности, прибыльности, ликвидности и конвертируемости.

24. Российская Федерация будет продолжать внимательно следить за рассмотрением Правлением вопроса о количественном и качественном и составе Правления с учетом необходимости обеспечения эффективности его функционирования. При этом она не исключает возможности применения нестандартных и творческих подходов, касающихся изменения соотношений между тремя группами, представленными в Правлении, и, возможно, увеличения представительства в нем руководителей Секретариата.

25. **Г-н Оваде** (Кения) с удовлетворением отмечает, что по рыночным ценам размеры активов Фонда превысили 27 млрд. долл. США, и говорит, что сессия Правления 2006 года, которая пройдет в Найроби, даст ему возможность лучше понять трудности, с которыми приходится сталкиваться участникам Фонда из развивающихся стран. В этой связи он призывает Фонд, и в частности Комитет по инвестициям, диверсифицировать инвестиции в географическом плане, следуя критериям прибыльности, ликвидности и конвертируемости, с учетом того, что возможности и прибыльность инвестиций в развивающихся странах существенно улучшились.

26. Кенийская делегация удовлетворена тем, что актуарная оценка вновь показала положительное сальдо, хотя оно и сократилось, и присоединяется к рекомендации применять осторожный подход, сформулированный Фондом в пункте 49 его доклада (A/59/9), в отношении любых изменений пенсионной системы с учетом, в частности, экономической конъюнктуры. Она отмечает, что рекомендация Комитета актуариев, в соответствии с которой из соображений осмотрительности необходимо сохранить большую часть положительного сальдо, не встретила единодушного одобрения членов Правления. Учитывая, что Правление является трехсторонним органом, призванным уравнивать подчас противоречивые интересы, Кения не возражает против некоторого увеличения размеров пенсионных выплат, если это поможет укрепить доверие к Фонду. Вместе с тем он привлекает внимание к резолюции 53/210, в которой Генеральная Ассамблея рекомендовала Правлению воздерживаться от любых изменений, пока в результате будущих оценок не выявится позитивная тенденция сохранения положительного сальдо.

27. Что касается количественного и качественного состава Правления, то он напоминает, что оно рекомендовало расширить свой состав с 33 до 36 членов без соответствующего увеличения числа заместителей и что Генеральная Ассамблея не утвердила эту рекомендацию, однако предложила Правлению продолжить рассмотрение этого вопроса. Без ущерба для выводов Рабочей группы, уполномоченной провести более углубленное рассмотрение данного вопроса, кенийская делегация полагает, что трехсторонний характер Правления должен быть сохранен, что эффективность его работы не должна пострадать и что любые предложения, нацеленные на

изменение количественного и качественного состава Правления, установленного Генеральной Ассамблеей, должны производиться в соответствии с принципом географической представленности.

**Пункт 116 повестки дня: общая система Организации Объединенных Наций**

(продолжение) (A/59/30 (тома I и II), A/59/153, A/59/399, A/59/429 и A/59/522)

28. **Г-н Иосифов** (Российская Федерация) отмечает, что только одна из четырех моделей, предусмотренных в рамках эксперимента по применению новой шкалы окладов с расширенным диапазоном и оплатой по результатам, была фактически протестирована в настоящее время. Он высказывает опасение, что это может снизить ценность эксперимента, тем более что по его итогам Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) должна будет принять решение, рекомендовать или нет Генеральной Ассамблее введение новой системы оплаты в Организации, и такая рекомендация должна быть подкреплена убедительными данными, доказывающими, что такая схема вознаграждения будет более эффективной по сравнению с действующей и не повлечет за собой роста расходов государств-членов. Важно также, чтобы обзор системы надбавок и пособий привел к представлению рекомендаций по совершенствованию, упрощению и, возможно, удешевлению действующего пакета пособий и надбавок. Российская Федерация поддерживает принципиальное решение КМГС об отрыве размеров выплат за мобильность и работу в трудных условиях от шкалы базовых окладов.

29. Российская Федерация напоминает, что решение о создании категории старших руководящих сотрудников является прерогативой Генеральной Ассамблеи и что только КМГС компетентна выносить соответствующие рекомендации на эту тему. Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций не имел достаточных полномочий для принятия в апреле 2004 года решения об учреждении этой категории. Разъяснения Секретариата насчет того, что эта категория является «сетью», построенной по типу профессиональной ассоциации, не выдерживают никакой критики, и до того, как Комитет по программе и координации на своей сессии в июле 2004 года обратил внимание на это решение Координационного совета, Секретариат в устной форме разъяснял, что служба — это «учебная программа» и «управленче-

ский инструмент». На пятьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи Российская Федерация уже указывала в Пятом комитете на негативные последствия, которые может иметь создание в системе Организации Объединенных Наций такого «клуба» как в плане привлечения на работу внешних квалифицированных кандидатов, так и с точки зрения карьерных перспектив внутренних кандидатов, не являющихся членами «клуба». С тех пор не было достигнуто четкого понимания в отношении состава категории старших руководящих сотрудников, входящих в нее, отбора входящих в нее сотрудников и ее параметров. Вывод этого вопроса из-под контроля государств-членов может иметь далеко идущие последствия для кадровой политики организаций, входящих в общую систему. Следует надеяться, что Комитет вернет изучение этого вопроса под эгиду КМГС.

30. Напоминая о необходимости строгого соблюдения принципа Ноблемера, в соответствии с которым шкала окладов сотрудников категории специалистов увязывается со шкалой окладов наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы, Российская Федерация полагает, что в настоящее время нет никаких оснований для включения в сопоставление частного сектора или других международных организаций. В целом следует подчеркнуть центральную роль КМГС и Генеральной Ассамблеи в принятии решений в отношении условий службы в общей системе. При всей важности учета мнений администрации и персонала, входящих в общую систему организаций, государствам-членам необходимо осуществлять плотный контроль в данной сфере. Наконец, после ознакомления с рекомендациями Группы по укреплению международной гражданской службы, его делегации представляется, что некоторые из рекомендаций Группы, касающиеся, в частности, методов работы Комиссии, ведут к превращению КМГС в трехсторонний орган, которым она по своему статусу не является, что может сказаться на эффективности ее функционирования.

31. **Г-н Гарсиа** (Соединенные Штаты Америки), останавливаясь на предложениях, касающихся системы шкалы окладов с расширенным диапазоном и принципа оплаты по результатам выполненной работы, полагает, что результаты эксперимента можно будет считать достоверными только тогда, когда системы служебной аттестации, используемые все-

ми участвовавшими в эксперимента организациями, будут заслуживать доверия и будут признаны приемлемыми всеми сторонами. В связи с экспериментом следует также уделить повышенное внимание методике установления эквивалентных классов должностей и вопросу о том, как система окладов с расширенным диапазоном обеспечит отслеживание развития карьеры.

32. Считая нецелесообразным пересмотр принципа Ноблемера, поскольку нет никаких доказательств того, что организации системы Организации Объединенных Наций испытывают какие-либо проблемы с наймом и удержанием персонала, американская делегация одобряет график обзора системы надбавок и пособий на 2004–2006 годы, в том числе обзора наиболее высокооплачиваемой гражданской службы и сопоставления условий службы в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Она также принимает к сведению, что КМГС завершит обзор эквивалентных классов должностей в этих двух гражданских службах в 2005 году, и с интересом ожидает доклада, который будет представлен по этому вопросу в 2006 году.

33. Отмечая, что КМГС в настоящее время рассматривает вопрос о системе контрактов, американская делегация призывает Комиссию завершить эту работу как можно скорее, с тем чтобы государства-члены смогли уточнить свои позиции по этому вопросу, который приобрел ключевое значение с учетом изменения приоритетов, и получили в свое распоряжение информацию, необходимую для рассмотрения предложений Генерального секретаря по этому вопросу, которые он представит Генеральной Ассамблее на ее шестидесятой сессии. Его делегация приветствует рекомендации КМГС в отношении оказания сотрудникам помощи в совмещении ими своих профессиональных и семейных обязанностей, в частности введении отпуска для отца, однако она считает предлагаемые льготы чрезмерными по сравнению с практикой компаратора и с учетом количества дней отпуска, уже предоставляемого сотрудникам, и рекомендует принять вариант, который позволил бы обоим родителям делить между собой четыре месяца, предусмотренные в настоящее время для отпуска по беременности и родам. Его делегация также поддерживает решение Комиссии об отрыве размеров выплат за мобильность и работу в трудных условиях от шкалы базовых окла-

дов, а учрежденная Комиссией рабочая группа предложит другие механизмы стимулирования мобильности. Хотя американская делегация не согласна с некоторыми рекомендациями, сформулированными в докладе Группы по укреплению международной гражданской службы (A/59/153), она воздает должное стремлению Группы повысить эффективность управления людскими ресурсами и степень конкурентоспособности, мобильности и стабильности в организациях, входящих в общую систему.

34. **Г-н Хао Бинь** (Китай), выражая сожаление в связи с опозданием с выпуском доклада Комиссии по международной гражданской службе (A/59/30, тома I и II), принимает к сведению прогресс, достигнутый в рамках эксперимента по применению новой шкалы окладов с расширенным диапазоном и оплаты по результатам, и в частности уточнение руководящих принципов, использовавшихся во время эксперимента, проведение самого исследования и расширение числа организаций, согласившихся участвовать в нем, а также отмечает готовность руководства Секретариата реформировать действующую систему льгот и надбавок и повысить ее результативность. Несмотря на необходимость дальнейшего уточнения критериев оценки в ходе продолжения эксперимента, с тем чтобы он принес более ощутимые результаты, КМГС следует предоставить всю необходимую помощь участвующим организациям, с тем чтобы они могли эффективно провести исследование и завершить его в предусмотренные сроки.

35. С точки зрения китайской делегации, практика почти 60 лет показала, что международная гражданская служба является привлекательным нанимателем для кандидатов, желающих работать в международной организации. Действующая в организациях общей системы шкала окладов остается весьма конкурентоспособной и сегодня, а принцип Ноблемера, который заключается в определении условий работы в международной гражданской службе путем их сравнения с условиями, действующими в государственной службе-компараторе, остается в современных условиях оптимальной формулой. Разумеется, Китай не возражает против рассмотрения КМГС вопроса о том, как адаптировать принцип Ноблемера с учетом реалий XXI века и мер, принятых многими странами в целях реформы своей национальной гражданской службы. Китай, в частности, признает, что при проведении реформы систе-

мы надбавок и пособий, которая является составной частью реформы управления людскими ресурсами, необходимо учитывать эффективность деятельности сотрудников. Вместе с тем Китай полагает, что предложение Группы по укреплению международной гражданской службы об увязке условий службы в организациях общей системы с условиями службы в частном секторе и международных финансовых учреждениях не является оправданным, и его делегация предпочитает сохранить увязку условий службы в организациях общей системы с условиями службы компаратора с учетом межправительственного и международного характера системы Организации Объединенных Наций. Китайская делегация полагает, что в своем докладе (A/59/153) Рабочая группа выдвинула несколько интересных идей, однако она выражает сожаление в связи с тем, что Группа не провела исчерпывающее и систематическое исследование, а также не проявила тех качеств, которых от нее ожидали. Подчеркивая, что реформа системы управления людскими ресурсами требует совместных усилий КМГС, руководителей Секретариата и персонала под руководством Генеральной Ассамблеи, Китай предлагает всем сторонам лучше координировать свои действия, с тем чтобы предоставить органам Организации Объединенных Наций возможности для выполнения стоящих перед ними задач.

36. **Г-н Ямомото** (Япония) призывает КМГС продолжать играть важную роль в реформе системы управления людскими ресурсами и подчеркивает целесообразность сохранения общей системы, поскольку она избавляет входящие в нее организации от необходимости заключать двусторонние соглашения друг с другом для привлечения кандидатов на единообразных условиях. Указывая на независимый характер КМГС, технический характер рассматриваемых ею вопросов и важное значение преемственности и сохранения накопленного опыта, Япония выражает согласие с КМГС в том, что она не может поддержать рекомендацию Группы по укреплению международной гражданской службы об ограничении числа сроков назначения членом Комиссии.

37. Япония приветствует начало осуществления эксперимента по применению шкалы окладов с расширенным диапазоном и оплаты по результатам, однако привлекает внимание к тому, что системы служебной аттестации сотрудников, на которых ос-

нована система вознаграждения по результатам, должны быть испытанными и справедливыми, что должны быть приняты меры по недопущению резкого увеличения расходов на персонал и что исследование не должно быть сопряжено с дополнительными расходами.

38. С точки зрения японской делегации, принцип Ноблемера сохраняет свою значимость, которая состоит в облегчении для входящих в общую систему организаций набора и удержания сотрудников из различных государств-членов за счет предложения им конкурентоспособных условий службы, определяемых на основе сопоставления с условиями службы в гражданской службе-компараторе. Поэтому пересматривать его представляется нецелесообразным. Япония поддерживает решение КМГС об отрыве размеров выплат за мобильность и работу в трудных условиях от шкалы базовых окладов в целях стимулирования большей мобильности сотрудников. Япония также поддерживает проведение КМГС в 2005–2006 годах обзора эквивалентных классов должностей в организациях общей системы Организации Объединенных Наций и федеральной службе Соединенных Штатов и проведение всеобъемлющего сопоставления вознаграждений в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы.

39. Хотя Япония признает важное значение повышению управленческой квалификации сотрудников, она полагает, что создание категории старших руководящих сотрудников не является единственным способом достижения этой цели, и считает преждевременным принимать какое-либо конкретное решение по этому вопросу. Она поддерживает решение КМГС продолжить рассмотрение вопроса о совершенствовании управленческих навыков, прежде чем можно будет принять решение о целесообразности создания категории старших руководящих сотрудников.

40. **Г-н Торрес Лепори** (Аргентина), которого поддерживает **г-н Пулидо Леон** (Венесуэла), полагает, что независимость и объективность, являющиеся отличительными чертами КМГС, являются залогом ее эффективного функционирования. Аргентинская делегация поддерживает сохранение общей системы в отношении размеров вознаграждений и пенсий и одобряет меры, направленные на достижение этой цели. Она также считает целесообразным сохранить принцип Ноблемера для опре-

деления шкал окладов с сохранением диапазона разницы, который позволит организациям набирать на службу талантливых сотрудников.

41. **Г-жа Удо** (Нигерия) говорит, что ее делегация будет следить за дальнейшим рассмотрением определенных вопросов, в частности тех, о которых говорил представитель Соединенных Штатов в контексте системы окладов с расширенным диапазоном и систем служебной аттестации сотрудников. Она хотела бы убедиться в том, что такие системы служебной аттестации хорошо продуманы.

42. **Председатель**, ссылаясь на резолюцию 35/213 Генеральной Ассамблеи и решение, принятое Комитетом на его 13-м заседании, предлагает Председателю Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников (ККСАМС) и Председателю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) выступить с заявлением.

43. **Г-жа Уотерс** (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников (ККСАМС)) напоминает, что в качестве активного члена межорганизационной сети по вопросам безопасности ККСАМС, взгляды которого не всегда принимались, но всегда признавались значимыми, считает неприемлемым, что всеобъемлющий обзор и предложение о перестройке системы управления безопасностью были проведены и приняты без консультаций с представителями персонала. Создание целого ряда должностей высокого уровня в рамках Директората по вопросам безопасности не решит проблемы, а лишь приведет к эрозии подотчетности. Благодаря этому легче будет возлагать ответственность за принятие ошибочных решений на сотрудников среднего звена. Это предложение приведет к институционализации «коллективной ответственности» — концепции, которую категорически отвергают представители персонала. Организация должна располагать на местах персоналом, имеющим необходимую техническую квалификацию и практический опыт работы в опасных условиях. Она должна опираться на коллективную мудрость специалистов из всех регионов мира, а не на небольшую группу экспертов из ограниченного количества государств-членов. В марте 2004 года в Лондоне ККСАМС представил Комитету высокого уровня по вопросам управления резолюцию и предложение по вопросам безопасности, в основу которых было положено весьма серьезное исследова-

ние; никакой реакции на это, даже просьбы об уточнении, не последовало.

44. Такое отношение со стороны администрации противоречит пункту (а) статьи 8.1 Положений о персонале, в соответствии с которым от Генерального секретаря требуется обеспечить эффективное участие персонала в выявлении, рассмотрении и решении вопросов, влияющих на благополучие сотрудников, в том числе их условий работы, условий жизни в целом и других аспектов управления людскими ресурсами. Ведь это сотрудники получают ранения или погибают. Поэтому представляется неприемлемым, что с ними не консультируются по столь важной проблеме. ККСАМС настоятельно призывает членов Пятого комитета обеспечить, чтобы голос персонала был услышан и чтобы в соответствии с действующими правилами были начаты консультации по вопросам безопасности.

45. Система контрактов играет важнейшую роль в усилиях Организации по найму и удержанию персонала. Гарантии сохранения занятости — это краеугольный камень, на котором зиждется независимость международной гражданской службы. Необходимо понимать, что сохранение этой основы международной гражданской службы и неспособность администрации стимулировать инициативу персонала содействовать продвижению по службе тех сотрудников, кто добивается отличных результатов, и принимать меры в отношении тех, кто демонстрирует недостаточную эффективность в своей работе, — это явления разного порядка. Неспособность руководства создать адекватную систему управления персоналом не должна ставить под угрозу сам персонал, который должен иметь возможность принимать решения, служащие наилучшим интересам Организации, не боясь потерять работу.

46. Что касается создания категории старших руководящих сотрудников, то государствам-членам следует самым внимательным образом изучить стоимость этой инициативы и то, каким образом вся система выиграет от совершенствования управленческих навыков старших руководителей. Опыт свидетельствует о том, что курсов подготовки руководящих кадров и привлечения консультантов для проведения обследований и исследований недостаточно для модернизации системы управления.

47. ККСАМС разочарован решением КМГС об отрыве размеров выплат за мобильность и работу в

трудных условиях от шкалы базовых окладов. Эта инициатива может лишь деморализовать тех, кто готов отправиться в любое место без предупреждения, чтобы служить Организации и народам мира. ККСАМС готов принять участие в деятельности Рабочей группы по системе надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

48. ККСАМС безоговорочно поддерживает мнение Группы по укреплению международной гражданской службы, выраженное в ее письме от 6 июля 2004 года, которым она препроводила Генеральному секретарю свой доклад. В соответствии с этим мнением конкурентоспособные условия занятости наряду с эффективным управлением людскими ресурсами на основе современных методов управления — это важнейшие элементы укрепления международной гражданской службы. Группа также выразила обеспокоенность в связи с проявившейся в последнее время эрозией некоторых условий службы и рекомендовала обратить эту тенденцию вспять. Будучи представителями персонала, члены ККСАМС, полностью поддерживают эту позицию.

49. Председатель говорит, что г-жа Уотерс согласилась зачитать заявление Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), поскольку Председатель ФАМГС не смог присутствовать на заседании.

50. **Г-жа Уотерс**, выступая от имени Федерации ассоциаций международных гражданских служащих, говорит, что проблема безопасности персонала вызывает серьезную обеспокоенность Федерации. После нападения, совершенного в Багдаде в августе 2003 года, выяснилось, что Организация Объединенных Наций превратилась в непосредственную мишень, и ФАМГС и ККСАМС довели до сведения Генерального секретаря свою обеспокоенность в связи с размещением гражданского персонала в Ираке. Они приняли к сведению уточнение, содержащееся в ответе, который был получен 18 октября, и в частности информацию о направлении в Ирак дополнительных контингентов по решению Совета Безопасности, содержащемуся в его резолюции 1546 (2004). Генеральный секретарь недавно заявил в этой связи, что правительства, которые требуют от него направления гражданского персонала в Ирак, отказываются предоставлять свои войсковые контингенты, и что он воздержится от размещения там дополнительного персонала, пока обстановка на месте не станет более безопасной или

пока там не будут приняты эффективные меры защиты. ФАМГС приветствует эту позицию, однако продолжает бдительно следить за дальнейшим развитием событий.

51. Еще одним поводом для беспокойства является проблема безопасности сотрудников Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР). Опасность, которой подвергаются сотрудники Агентства, еще больше обострилась в результате выдвинутых недавно против них обвинений. ФАМГС просит государства-члены создать условия, которые позволят БАПОР выполнять свой мандат, и принять все необходимые меры для защиты здоровья, благополучия и жизни этих сотрудников и членов их семей.

52. Остановливаясь на инициативах по улучшению системы обеспечения безопасности, она говорит, что, хотя ФАМГС предпочла бы, чтобы такие меры принимались на основе более широких консультаций, Федерация приветствует предложения, сформулированные Генеральным секретарем в документе A/59/365 на предмет укрепления структуры управления безопасностью. ФАМГС настоятельно призывает государства-члены выделить средства, необходимые для создания этой структуры, которая должна обеспечить защиту всех сотрудников, в какой бы организации они ни работали, на равноправной, последовательной и устойчивой основе.

53. ФАМГС принимала активное участие в двух сессиях КМГС в 2004 году, и ее позиция по рассматривавшимся вопросам отражена в томе I доклада Комиссии (A/59/30). Хотя ФАМГС никогда не выступала в принципе против необходимых реформ, она серьезно обеспокоена в связи с обзором системы окладов и льгот. Она решительно возражает против внедрения шкалы окладов с расширенным диапазоном и оплаты по результатам, причем по многим причинам, в частности: трудность обеспечения того, что такое вознаграждение будет единообразным и равноправным во всех организациях, опасность произвольного присвоения функций и возможность несправедливой классификации должностей. Вопреки выдвинутым аргументам ФАМГС полагает, что это нововведение может также подорвать дух коллективизма, поскольку сотрудники будут конкурировать друг с другом за надбавки к вознаграждению. Сотрудников, прошедших подготовку по вопросам служебной аттестации, пока немного, а

те, кто еще не прошел ее, не обязательно стремятся к этому. Кроме того, новая система вознаграждения должна базироваться на надежной системе служебной аттестации, а в общей системе Организации Объединенных Наций порядок проведения такой аттестации пока не отлажен. Наконец, делегирование слишком широких полномочий руководству увеличивает опасность nepотизма и фаворитизма.

54. Весьма беспокоит также то, что КМГС приступила к своему экспериментальному исследованию, не проанализировав последствия принятия предлагаемых систем вознаграждения в гражданских службах, помимо Организации Объединенных Наций. По данным самой ФАМГС, существует мало доказательств того, что такие системы способствовали повышению эффективности работы персонала или его мотивации. Организации, согласившиеся участвовать в исследовании, как представляется, проявляют достаточную гибкость. ФАМГС хотела бы знать, будут ли соблюдены рекомендации и рамки, предложенные КМГС, и она подчеркивает, что в противном случае достоверная оценка результатов этого эксперимента не представляется возможной.

55. Останавливаясь на системе выплат за мобильность и работу в трудных условиях, Федерация напоминает, что эти выплаты, введенные после всестороннего рассмотрения данного вопроса в 1989 году, позволили надлежащим образом компенсировать усилия сотрудников, соглашающихся на переезд и работу в трудных условиях. По предложению Генеральной Ассамблеи Комиссия провела обзор этой системы, исходя из того постулата, что расходы на ее поддержание стали неприемлемыми. Она решила отделить размеры выплат за мобильность и работу в трудных условиях от шкалы базовых окладов. Удивительно, что эти меры экономии принимаются в нынешний момент, когда одновременно предпринимаются усилия по нахождению таких методов вознаграждения, которые позволили бы Организации набирать квалифицированный персонал и усилить его мобильность. Будучи убеждена в том, что мобильность необходимо стимулировать и что сотрудники, соглашающиеся работать в трудных условиях, должны получать соответствующую компенсацию, ФАМГС полагает, что не следует ни отрывать размеры выплат за мобильность и работу в трудных условиях от шкалы базовых окладов, ни сокращать объемы выплат.

56. На летней сессии КМГС ФАМГС еще раз подняла вопрос о выплате надбавки за работу в опасных условиях сотрудникам БАПОР, нанятым на местной основе и работающим в Газе и на Западном берегу. КМГС вновь высказалась в пользу начисления этой надбавки, еще раз заявила, что это решение должно быть принято Генеральным комиссаром Агентства, и отметила, что Агентство безуспешно пыталось мобилизовать необходимые финансовые средства, обратившись к донорам. В этой связи ФАМГС настоятельно просит Генеральную Ассамблею, чтобы она, руководствуясь принципом справедливости, положила конец этой дискриминации в отношении персонала БАПОР, нанятого на местной основе. Менее дорогостоящее решение, которое, тем не менее, имело бы важное значение для морального духа персонала, состояло бы в ежегодном выделении целевого ассигнования.

57. ФАМГС принимает к сведению рекомендацию КМГС об увеличении на 1,88 процента шкалы базовых/минимальных окладов сотрудников категории специалистов и выше начиная с 1 января 2005 года на неприбыльной/безубыточной основе. Она не согласна со снижением уровня шкалы базовых окладов, который и без того был ограничен в связи с решением не учитывать корректив, который планирует ввести федеральная гражданская служба Соединенных Штатов для отражения местных условий службы в Вашингтоне.

58. На летней сессии КМГС ФАМГС приняла к сведению размеры разницы в чистом вознаграждении, прогнозируемые на 2004 год, и представила документ, свидетельствующий о том, что средняя величина разницы составляла 12,5 процента в течение 10 последних лет (1995–2004 годы) и 11,2 процента в течение пяти последних лет (2000–2004 годы), что намного меньше медианы желательной разницы (15 процентов). С учетом того, что 63 процента сотрудников категории специалистов занимают свои должности не более 10 лет, имеющиеся данные свидетельствуют о том, что вознаграждение более половины сотрудников этой категории было меньше «желательного», как оно определено в различных резолюциях. В целях частичного восстановления справедливости ФАМГС предложила установить разницу в чистом вознаграждении на уровне 18,8 процента на пять следующих лет (2005–2009 годы) и 17,5 процента на 10 следующих лет.

59. В своих письменных комментариях ФАМГС подтвердила КМГС, что персонал выступает за сохранение трех типов контрактов: краткосрочных, срочных и постоянных. Постоянные контракты имеют основополагающее значение для сохранения независимости международной гражданской службы. Следует также предусмотреть, чтобы срочные контракты могли преобразовываться в постоянные. Помимо этого, необходимо обеспечить, чтобы организации могли привлекать персонал на краткосрочной основе с той оговоркой, что такие сотрудники не будут использоваться для выполнения постоянных функций и что это не приведет к несправедливости в отношении к разным категориям сотрудников.

60. Разумеется, гарантированное сохранение занятости имеет исключительно важное значение для персонала — набираемого как на местной, так и на международной основе, в связи с последствиями, которые наступают с истечением контракта. Отсутствие необходимых гарантий в контрактах приводит к частным обращениям в административные трибуналы. Этот фактор также влияет на состояние здоровья сотрудников, подвергая их стрессу, и препятствует их доступу к медицинскому страхованию. В еще более сложной ситуации находятся сотрудники, нанимаемые на международной основе, которые, проведя большую часть своей профессиональной жизни за границей, не в полной мере ассимилировались в стране пребывания, однако уже утратили связи со своей страной происхождения. У КМГС есть определенные основания для того, чтобы рекомендовать упрощение системы контрактов, однако Генеральная Ассамблея может пожелать сохранить возможность карьерной службы в системе Организации Объединенных Наций.

61. Ссылаясь на доклад Группы по укреплению международной гражданской службы, ФАМГС напоминает, что она высказалась в пользу пересмотра процедур консультаций в рамках КМГС, как это было рекомендовано Генеральной Ассамблеей в 1995 году в ее резолюции 49/223, и что она присоединилась к заявлению бывшего Административного комитета по координации (ныне — Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР)), в соответствии с которым изменение порядка отбора членов Комиссии является одним из основных элементов реформы этого органа. Нетерпение в связи с медленными

темпами реформы привело в 2002 году к принятию решения, в котором эксплицитно предписывается изучить этот вопрос, и ФАМГС готова принять активное участие в таком исследовании с учетом того, что одной из целей, указанных в контексте меры 18 в докладе Генерального секретаря, содержащегося в документе A/51/950, предлагается «активизировать контакты и консультации между сотрудниками и руководством, с тем чтобы максимально увеличить вклад персонала в процесс реформы и повышение производственных показателей в Организации».

62. Секретарь Комитета высокого уровня по вопросам управления обратился к ФАМГС и КСР с письмом от 22 марта 2004 года, предложив им изложить свои мнения о мерах, которые должны быть приняты в целях укрепления Комиссии и предоставления ей в соответствии с ее Статутом необходимых средств для осуществления ее мандата, одновременно повысив уровень ее независимости, непредвзятости и эффективности. В апреле 2004 года ФАМГС представила Группе через секретариат КСР свои замечания. С учетом мандата Группы и тех причин, по которым был испрошен этот обзор, замечания касаются исключительно структуры и функционирования КМГС.

63. ФАМГС получила копию доклада Группы в июле 2004 года в связи с заседанием Сети по вопросам людских ресурсов. Хотя рекомендации 1–8 могли бы быть более содержательными, ФАМГС удовлетворена ими, воспринимая их как первый этап процесса. Тем не менее другие рекомендации вызвали у нее немало удивления, поскольку, как представляется, они не соответствуют мандату, изложенному в документе A/57/612. Эти рекомендации вытекают из интерпретации Группой своего мандата, изложенной в пункте 15 ее доклада, где она сообщает о своем решении сосредоточить свое внимание на конкретных мерах, направленных, помимо прочего, на укрепление системы управления людскими ресурсами. ФАМГС предпочла бы, чтобы Группа выполнила просьбу Генеральной Ассамблеи и провела анализ роли и основных черт международной гражданской службы, и ФАМГС с удовольствием приняла бы участие в таком анализе. Мандат Группы в основном предусматривал рассмотрение мер, которые необходимо принять для предоставления КМГС возможностей для эффективного изучения условий службы в организациях общей системы и вынесения рекомендаций на эту тему,

однако Группа не вынесла таких рекомендаций. Исходя из вышеизложенного, ФАМГС настоятельно призывает государства-члены обратить внимание на рекомендации 1–8 и не рассматривать другие рекомендации, которые относятся к вопросам, фигурирующим в программе работы Комиссии и входящие исключительно в сферу полномочий этого органа.

64. **Г-жа Гойкоча** (Куба) считает весьма важным, чтобы представители персонала имели возможность вносить свой вклад в обсуждение, излагая свою точку зрения. Она с интересом приняла к сведению информацию по вопросу безопасности персонала. Она серьезно обеспокоена в связи с предложениями, представленными в рамках обзора системы управления людскими ресурсами и доклада КМГС, в частности в отношении внедрения шкалы окладов с расширенным диапазоном и оплаты по результатам. Она присоединяется к замечаниям делегации Нигерии и полагает, что в отсутствие системы служебной аттестации сотрудников, которая была бы более надежной, чем действующая система, а также в отсутствие эффективной системы отправления правосудия выдвигаемые предложения могут привести к использованию администрацией субъективных критериев и принятию ею произвольных решений. Она также имеет оговорки в отношении создания категории старших сотрудников и напоминает, что этот вопрос уже рассматривался Комитетом по программе и координации и Пятым комитетом, однако Генеральная Ассамблея не приняла по нему никакого решения.

65. **Г-н Эльджи** (Сирийская Арабская Республика) полагает, что никакая реформа не может быть успешной без реального взаимодействия с персоналом. Именно поэтому необходимо добиваться того, чтобы персонал участвовал в принятии решений и чтобы администрация адекватно реагировала на его нужды.

66. **Г-жа Удо** (Нигерия) говорит, что она самым внимательным образом изучит вопросы, поднятые в заявлениях представителей персонала, и что она разделяет целый ряд из высказанных ими озабоченностей.

67. **Г-н Джона** (Сьерра-Леоне) напоминает, что КМГС играет важную роль в обеспечении эффективного функционирования международной гражданской службы. Он с удовлетворением отмечает высокий уровень обоих выступлений представите-

лей персонала и дух сотрудничества, который проявился в этих выступлениях.

68. **Г-н Бел Хадж Амор** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) говорит, что в ходе экспериментального исследования КМГС тщательно изучит предложения по реформе системы окладов и надбавок. В ответ на вопрос, достаточно ли трех лет для проведения обзора всех надбавок, он поясняет, что на надбавки, выплачиваемые экспатриантам, приходится 20 процентов в пакете вознаграждения сотрудников в глобальной системе (80 процентов приходится на оклады и пенсии). КМГС уже приняла график их рассмотрения и начала его с наиболее важных элементов, а именно субсидии на образование и надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. Он напоминает, что цель состоит в увязке системы вознаграждения с нынешними реформами, осуществляемыми организациями.

69. КМГС еще раз рассмотрела вопрос о выплате субсидий на высшее образование. В государственной службе-компараторе среднее образование рассматривается как бесплатное, а расходы на высшее образование детей экспатриантов покрываются полностью, тогда как в организациях общей системы они покрываются в размере, не превышающем 75 процентов. Подробное сопоставление субсидий, предоставляемых государственной службой-компаратором и организациями общей системы Организации Объединенных Наций, свидетельствует в пользу первого варианта по сравнению со вторым во многих аспектах. В частности, многие европейские государства полностью берут на себя расходы, связанные с получением высшего образования, а некоторые международные организации покрывают их до момента получения учащимся диплома.

70. Что касается принципа Ноблемера, то идея сопоставления вознаграждения, предлагаемого некоторыми международными организациями, с системой вознаграждения, применяемой в общей системе, не является новой. В середине 90-х годов Генеральная Ассамблея одобрила предложение КМГС включить в обзор две организации, а именно Всемирный банк и Организацию экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Было установлено, что размеры чистого вознаграждения в этих двух организациях выше, чем в организациях общей системы, на 30–50 процентов. Государственная служба-компаратор также провела подобное обследо-

дование, в результате которого были сделаны те же выводы. Обзор принципа Ноблемера должен начаться летом 2005 года.

71. КМГС неоднократно рассматривала вопрос о конкурентоспособности вознаграждений в организациях общей системы по просьбе этих организаций. Соображения, препровожденные ими КМГС в отношении существующих у них затруднений с набором персонала, свидетельствуют лишь о наличии изолированных проблем в некоторых областях деятельности. Рассмотрение этого вопроса продолжается в пунктах 265 и 266 доклада. КМГС в сотрудничестве с персоналом и организациями подготовила комплекс рекомендаций, касающихся системы контрактов, и она представит результаты своей работы Генеральной Ассамблее. Если предложение КМГС будет принято, то Организации Объединенных Наций необходимо будет произвести корректировку своего подхода на предмет обеспечения согласованности общей системы.

72. КМГС констатирует, что ряд рекомендаций Группы по укреплению международной гражданской службы совпадают с решениями, принятыми Комиссией на ее последних сессиях. Вместе с тем члены Комиссии единогласно высказали оговорки в отношении других рекомендаций. В своем личном качестве оратор выступил с теми же оговорками в рамках Группы, членом которой он является в силу занимаемой должности; тем не менее он решил присоединиться к консенсусу.

73. Вопрос о функционировании КМГС несколько раз рассматривался в конце 80-х годов и в начале 90-х годов во исполнение резолюций 42/221, 43/226 и 44/198 Генеральной Ассамблеи. Было принято несколько практических мер по совершенствованию ее работы, в частности в связи с озабоченностями, высказывавшимися самой КМГС. За 30 лет своего существования Комиссия никогда не упускала из виду сложный характер своего мандата, который требует от членов Комиссии технической компетентности, непредвзятости и независимости. Она стремится в равной мере учитывать интересы всех затрагиваемых сторон, подчас рискуя вызвать неудовольствие, поскольку их интересы расходятся. Что касается назначения членов КМГС, то любая форма их отбора, помимо выборов, или любые посяательства на прерогативы Генеральной Ассамблеи представляются неприемлемыми. Процедура выборов призвана гарантировать непредвзятость

членов КМГС, и Комиссия разделяет эту озабоченность с представителями государств-членов.

74. Рекомендация об ограничении числа сроков полномочий членов Комиссии не является такой уж безобидной. Пересмотр в этом направлении статьи 5 статута Комиссии может лишь ослабить КМГС. Он напоминает, что только время дает возможность ее членам приобрести квалификацию в сложных вопросах, без которой Комиссия оказалась бы в уязвимом положении перед лицом других участников переговорного процесса, располагающих обширным опытом. Что касается продолжительности сессий, уже сокращенной на две недели несколько лет тому назад, то еще одно сокращение обусловило бы необходимость уменьшения количества пунктов повестки дня, которая является весьма насыщенной, с тем чтобы избежать задержек в рассмотрении вопросов. Создание рабочих групп не разрешит эту проблему с учетом имеющихся бюджетных ограничений и трудностей с выявлением кандидатов, способных стать их членами.

75. Что касается категории старших руководящих сотрудников, то оратор напоминает, что, как он заявил 27 октября, этот вопрос, связанный с пересмотром системы окладов и надбавок, не рассматривался КМГС в качестве приоритетного, однако Комиссия внимательно следила за работой Координационного совета руководителей системы. Кроме того, признавая, что этот Совет сможет принимать меры по усилению управленческого потенциала руководящих кадров, КМГС подтверждает, что только она уполномочена рекомендовать создание такой категории и что такое решение может быть принято только Генеральной Ассамблеей.

76. **Г-н Уайзел** (Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих) благодарит Председателя ККСАМС, которая зачитала заявление ФАМГС. Он информирует участников о том, что он готов ответить на их вопросы.

77. **Г-жа Гойкоча** (Куба) заявляет, что в отношении создания категории старших руководящих сотрудников проблема как раз и состоит в том, что администрация пошла на эту меру, хотя Генеральная Ассамблея не приняла соответствующее решение.

## Организация работы

78. **Г-жа Удо** (Нигерия) выражает удивление в связи с тем, что Пятый комитет проводит заседания в период, когда значительная часть представленных им проектов резолюций рассматривается на пленарных заседаниях Генеральной Ассамблеи. Члены ряда делегаций, не являющихся достаточно многочисленными для участия одновременно в двух заседаниях, не смогли присутствовать на начальном этапе данного заседания и, в частности, заслушать заявление Председателя Союза персонала, посвященное весьма важным вопросам. Она просит уточнить, какова практика Комитета в этой области.

79. **Председатель** говорит, что решение о проведении данного заседания было принято с целью избежать задержек в работе Комитета и с учетом того факта, что проекты, представленные Генеральной Ассамблее, как ожидалось, должны были быть приняты путем консенсуса. Тем не менее он предлагает членам Комитета рассмотреть этот вопрос на неофициальных консультациях, с тем чтобы решить, могут ли они участвовать в неофициальных заседаниях во время рассмотрения Генеральной Ассамблеей проектов, которые они ей представили.

80. **Г-н Джона** (Сьерра-Леоне), напоминая, что речь, к сожалению, не идет о новой проблеме, говорит, что Комитету не следует проводить заседания в период рассмотрения Генеральной Ассамблеей представленных им проектов резолюций. Кроме того, этот вопрос должен решаться не государствами-членами, а Секретариатом.

81. **Г-н Абелян** (Секретарь Комитета) отмечает, что по различным причинам Генеральная Ассамблея не смогла ранее рассмотреть проекты, представленные Комитетом. Она вынуждена делать это в день проведения заседания Комитета, поскольку речь идет об ограниченных сроках, которые она определила для принятия решений по этим вопросам, многие из которых связаны с финансированием операций по поддержанию мира.

82. **Председатель** говорит, что с 1 по 11 ноября заседания будут проводиться с 09 ч. 30 м. до 12 ч. 30 м. и с 14 ч. 30 м. до 16 ч. 30 м. Генеральный секретарь представит свой доклад об усиленной и объединенной системе обеспечения безопасности в Организации Объединенных Наций (A/59/365) 1 ноября, а прения по нему состоятся 3 и 4 ноября.

83. **Г-жа Удо** (Нигерия) просит уточнить процедуры, связанные с участием представителей персонала в рассмотрении вопросов общей системы и управления людскими ресурсами.

84. **Г-н Абелян** (Секретарь Комитета) напоминает, что в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи представители персонала отвечают на вопросы делегаций в письменном виде.

85. **Г-жа Гойкоча** (Куба) просит уточнить, когда делегации получают доклад Консультативного комитета по вопросам безопасности, поскольку этот вопрос имеет важное значение и сопряжен с возможными значительными расходами.

86. **Г-н Абелян** (Секретарь Комитета) говорит, что доклад Консультативного комитета (A/59/539) будет представлен государствам-членам в понедельник, 1 ноября, в 6 часов утра.

87. **Г-жа Гойкоча** (Куба) полагает, что промежуток времени между представлением доклада и его рассмотрением Комитетом является недостаточным.

88. **Председатель** говорит, что перенести выступление Генерального секретаря оказалось невозможно, однако общие прения были перенесены, чтобы дать делегациям возможность ознакомиться с докладом Консультативного комитета.

*Заседание закрывается в 12 ч. 50 м.*