



# Генеральная Ассамблея

Шестьдесят первая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
13 July 2007  
Russian  
Original: English

---

## Пятый комитет

### Краткий отчет о 43-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, в четверг, 22 марта 2007 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Мицопулос (заместитель Председателя) . . . . . (Греция)

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

## Содержание

Пункт 128 повестки дня: Отправление правосудия в Организации  
Объединенных Наций

Пункт 117 повестки дня: Бюджет по программам на двухгодичный период  
2006–2007 годов (*продолжение*)

*Смета расходов на финансирование специальных политических миссий,  
добрых услуг и других политических инициатив, санкционированных  
Генеральной Ассамблеей и/или Советом Безопасности (продолжение)*

*Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к  
усилению Организации по всему миру: промежуточный доклад:  
инвестирование в информационно-коммуникационные технологии*

---

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.



*В отсутствие г-на Юсфи (Алжир) г-н Мицопулос (Греция), заместитель Председателя, занимает место Председателя.*

*Заседание открывается в 10 ч. 10 м.*

**Пункт 128 повестки дня: Отправление правосудия в Организации Объединенных Наций (A/61/71, A/61/205, A/61/342 и A/61/815)**

1. **Г-н Сейч** (Контролер) напоминает, что в разделе IV своей резолюции 59/283 об отправлении правосудия в Организации Объединенных Наций Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить замечания по рекомендациям, содержащимся в докладе Группы по реорганизации системы отправления правосудия Организации Объединенных Наций (A/61/205) и дать оценку времени и ресурсов, необходимых для их осуществления. Соответственно, он хотел бы представить записку Генерального секретаря по докладу Группы по реорганизации (A/61/758).

2. Рациональным обоснованием фундаментального пересмотра системы внутреннего правосудия Организации впервые почти за 60 лет является единогласное заключение Группы по реорганизации о том, что действующая система устарела, неработоспособна, неэффективна и зависима. Комментарии Генерального секретаря отражают замечания и предложения Группы по реорганизации и соглашения, достигнутые в ходе проведенной в течение недели сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП). Организация должна создать надежную систему правосудия, поскольку она нуждается в средстве судебной защиты своего персонала, который не имеет доступа к национальным судам при рассмотрении трудовых споров; поскольку она должна показать пример с учетом своего мандата, направленного на обеспечение господства права; поскольку ее политика нетерпимости в отношении неподобающего поведения требует от персонала соблюдения высоких норм ответственности и подотчетности с принятием быстрых и справедливых мер в случае несоблюдения этих норм; и поскольку нынешняя система отправления правосудия, созданная для нескольких тысяч сотрудников, которые находятся в основном в Центральных учреждениях, должна быть обновлена с целью удовлетворения потребностей 55 000 человек, половина из которых работает на местах.

3. Основные недостатки нынешней системы касаются того, что она полагается на испытывающий недостаток ресурсов механизм коллегиальной оценки, который включает в себя объединенные апелляционные советы и объединенные дисциплинарные комитеты, зависящие от добровольного участия в них сотрудников и руководителей; сроков рассмотрения дела начиная от первоначального административного решения и кончая окончательным решением; чрезмерно централизованного и требующего много времени характера разбирательств, который делает практически невозможным подотчетность отдельных руководителей; и недостаточного поощрения быстрого урегулирования споров.

4. Генеральный секретарь разделяет мнение Группы по реорганизации, что новая система отправления правосудия должна быть профессиональной, независимой и децентрализованной, и согласен с большинством рекомендаций Группы. В частности, необходимо предпринимать усилия с целью неформального урегулирования споров до судебного разбирательства. Оценка административных решений руководства должна предшествовать любому обращению к формальной системе правосудия. Этот шаг — одобренный ККАП при том понимании, что он будет предполагать разумный ответ независимой группы внутри Департамента по вопросам управления в течение 45 дней на просьбу сотрудника об оценке, — заменит нынешний процесс административного обзора и повысит подотчетность руководителей за свои действия. Строгие меры отчетности должны осуществляться в совокупности с соответствующей оценкой руководства для обеспечения надлежащего контроля за работой руководителей. Новая формальная система правосудия должна фундаментально отличаться от предыдущей на основе замены нынешних добровольных консультативных органов трибуналом по спорам первой инстанции Организации Объединенных Наций, решения которого будут носить обязательный характер и оспариваться любой из сторон в новом апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций.

5. После проведения консультаций с руководителями и сотрудниками Генеральный секретарь предложил, чтобы дела первой инстанции рассматривались не одним судьей, заседающим в пяти различных местах, как рекомендовала Группа по реорганизации, а группой из трех судей, заседающих в

Женева, Найроби и Нью-Йорке и имеющих, при необходимости, возможность выехать в Латинскую Америку и Азию. Такой альтернативный подход соответствует необходимости рассмотрения дел судьями, которые представляют более чем одну культуру и юридическую систему и имеют опыт работы в административных трибуналах в рамках других международных организаций. Соглашаясь с Группой по реорганизации в том, что Группа консультантов не располагает достаточными ресурсами и полагается на временную или добровольную, зачастую неквалифицированную помощь, Генеральный секретарь предлагает создать во всех основных местах службы органы юридической помощи сотрудникам и обеспечить учебную подготовку по вопросам системы внутреннего правосудия.

6. Генеральный секретарь поддерживает рекомендацию Группы по реорганизации о создании совета по вопросам внутреннего правосудия в составе пяти членов с целью составления списков кандидатов, которые будут назначаться Генеральным секретарем в случае трибунала по спорам и Генеральной Ассамблеей — апелляционного трибунала. Использование такого консультативного органа будет соответствовать практике других международных организаций и поможет обеспечить качество и объективность решений судей. Генеральный секретарь признает важность обеспечения соответствующих средств судебной защиты для всех лиц, которые оказывают персональные услуги Организации, в том числе консультантов и отдельных подрядчиков, не охваченных нынешней системой. Поскольку Генеральный секретарь и сотрудники считают, что дисциплинарные разбирательства требуют дальнейшего обсуждения, будет создана совместная рабочая группа в составе представителей персонала и руководства с целью обзора процедур расследования и дисциплинарных процедур в рамках Организации. Кроме того, будет проанализирован вопрос об определении рамок сотрудничества с Управлением служб внутреннего надзора и системой внутреннего правосудия. Генеральную Ассамблею будут информировать о любых появляющихся конкретных предложениях.

7. Финансовые последствия рекомендаций Генерального секретаря, которые основаны на предложениях Группы по реорганизации и были изменены ККАП, содержатся в приложении III к его записке (A/61/758) и требуют выделения приблизительно

37,6 млн. долл. США из предлагаемого бюджета по программам на период 2008–2009 годов. Быстрое, справедливое, предсказуемое и независимое правосудие является, очевидно, дорогостоящим, однако нынешняя система также стоит немалых средств и во многих случаях требует много времени и является неэффективной. Будут перераспределены примерно 10,6 млн. долл. США в рамках нынешних ресурсов, выделяемых из предлагаемого бюджета по программам на 2008–2009 годы, при этом расходы будут распределяться на основе рабочей нагрузки между фондами и программами Организации Объединенных Наций. Часть расходов будут нести три самые крупные миссии по поддержанию мира, в которые будут назначены сотрудники по вопросам правосудия. Предпринимались все усилия по сведению к минимуму соответствующих затрат; новая система потребует примерно 130 сотрудников для удовлетворения потребностей около 90 000 человек, размещенных по всему миру.

8. Дальнейшее обоснование существенного изменения действующей системы можно найти в других докладах, представленных на рассмотрение Комитета: докладе Генерального секретаря об отправлении правосудия в Секретариате: результаты работы Объединенного апелляционного совета в 2004 и 2005 годах; и статистических данных о рассмотрении дел и работе Группы консультантов (A/61/71) и докладе Генерального секретаря об отправлении правосудия в Секретариате: осуществление резолюции 59/283 (A/61/342). Комитету следует, не обращая внимания на значительные суммы, которые требуются для видоизменения системы правосудия, обратить внимание на следующие важные вопросы: должное судопроизводство, справедливость, профессионализм и равенство — все из которых характерны для национальных судебных систем. Эти предложения должны рассматриваться в качестве комплексного пакета мер, обеспечивающего баланс между неформальным урегулированием споров на начальном этапе и профессиональной двухуровневой формальной системой. Организация импровизировала слишком долго в ущерб всем заинтересованным сторонам. Новая система повысит степень подотчетности руководителей и их профессионализм, а также обеспечит большую приверженность сотрудников и расширит их возможности по выполнению требований в своих местах службы.

9. **Г-жа Дюррант** (Омбудсмен), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Омбудсмана (A/61/524) в период с 1 сентября 2005 года по 31 августа 2006 года, говорит, что создание в 2002 году ее Канцелярии впервые предоставило сотрудникам во всех местах службы возможность пользоваться целенаправленным механизмом урегулирования конфликтов, связанных с работой, на основе руководящих принципов конфиденциальности, независимости, беспристрастности и нейтральности. Канцелярия с удовлетворением отмечает, что за пятилетний срок ее работы сотрудники всех уровней уяснили себе концепцию неформального урегулирования споров. Кроме того, Группа по реорганизации отметила потенциал Канцелярии в качестве альтернативного учреждения урегулирования споров, которое благодаря расширению, интеграции и децентрализации может унифицировать нынешние несоизмеримые между собой и дублирующие друг друга неофициальные процессы решения споров и обеспечить ценное дополнение в рамках формальной системы правосудия.

10. В соответствии со своими полномочиями, изложенными в бюллетени Генерального секретаря ST/SGB/2002/12 от 15 октября 2002 года, Канцелярия может быстро реагировать без предварительных формальностей и осуществлять гибкий подход при расследованиях, предупреждая тем самым усиление конфликтов. Поскольку неформальный процесс не носит судебного характера, стороны зачастую готовы сотрудничать в поиске решений с учетом интересов всех заинтересованных сторон. Сотрудники Канцелярии прошли внешнюю сертификацию; в связи с этим она отметила предложение Группы по реорганизации о создании отдела посредничества. Также согласно своим полномочиям Канцелярия может делать замечания по вопросам политики, процедур и практики, содействуя тем самым созданию справедливых и равных условий труда и формированию культуры, предусматривающей совершенствование стиля руководства и обеспечение подотчетности.

11. В соответствии с просьбами Генеральной Ассамблеи, изложенными в ее резолюции 59/283, Канцелярия продолжает расширять свою деятельность по охвату, особенно местных, национальных сотрудников и сотрудников категории общего обслуживания, и ее представители посетили в ходе отчетного периода пять миссий по поддержанию

мира. Однако из-за ограниченности ресурсов Канцелярии эти поездки привели к уменьшению числа посещений отделений за пределами Центральных учреждений. Поэтому исключительно важно заполнить три должности начальников отделений, утвержденных Генеральной Ассамблеей согласно бюджету по программам на 2006–2007 годы. В отчетный период количество новых дел составляло в среднем примерно 50 в месяц; больше дел было начато сотрудниками на местах, в том числе национальными; больше мужчин, чем женщин начинали их главным образом из-за большего спроса на них в рамках миссий по поддержанию мира; большинство дел касались продвижения по службе и межличностных вопросов; и большее число сотрудников вновь обращались в Канцелярию за консультациями после решения их дел. Канцелярия считает, что целесообразно открывать новые дела для тех, кто повторно обращается за рекомендацией, с целью более точного отражения ее фактического объема работы.

12. Канцелярия добилась большого прогресса в осуществлении многих ключевых предложений и рекомендаций, содержащихся в первом докладе Генерального секретаря о деятельности Омбудсмана (A/60/376). Они включают вопросы, касающиеся готовности миссий, осуществления политики нетерпимости, обзора контрактных соглашений, ориентации сотрудников, подготовки в области руководства и управления и более эффективной системы урегулирования конфликтов. Необходимо продолжать усилия с целью более эффективного использования системы служебной аттестации (ССА), улучшения мобильности и развития карьеры сотрудников, набираемых по итогам национальных конкурсных экзаменов, и оказания более широкой средне- и долгосрочной поддержки сотрудникам, которые получили психологические травмы, находясь на службе в Организации.

13. С момента своего создания Канцелярия развивала культуру оценки всех аспектов своей работы. Она извлекла большую пользу из рекомендаций двух Групп по обзору в составе внешних экспертов, специализирующихся на альтернативных методах урегулирования споров. До окончания нынешнего срока работы Омбудсмана в июле 2007 года будет проведена еще одна внешняя оценка, и ее результаты будут отражены в следующем докладе Канцелярии Генеральной Ассамблее.

14. Были разработаны стандартные процедуры работы, которые доведены до сведения сети омбудсменов и посредников в системе Организации Объединенных Наций и бреттон-вудских учреждений; они будут использоваться во всех будущих отделениях Канцелярии Омбудсмана с целью обеспечения последовательности. Канцелярия также проводила регулярно заседания с представителями других отделений в рамках системы урегулирования конфликтов. Однако многое еще предстоит сделать для устранения препятствий, которые затрудняют доступ сотрудников к службам Омбудсмана, независимо от их местонахождения или профессиональной категории. Это может лишь быть достигнуто на основе децентрализации работы служб и создания региональных отделений, что предлагалось еще в 2003 году. Мужчины и женщины, которые посвящают себя служению идеалам Организации, имеют право на такую систему правосудия, которая отражает эти идеалы.

15. **Г-н Саха** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета по докладу Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций и соответствующей записке Генерального секретаря (A/61/815), говорит, что Консультативный комитет отметил согласие Генерального секретаря с большинством рекомендаций Группы по реорганизации и изменений, предложенных ККАП. Однако замечания Генерального секретаря не касаются всех рекомендаций Группы по реорганизации, поэтому явно требуются дальнейшие предложения и информация, особенно в области дисциплинарных разбирательств и совместного несения расходов. Консультативный комитет пока что не в состоянии выразить мнение о представленных Генеральным секретарем конкретных предложениях, касающихся штатного расписания как с точки зрения численности сотрудников, структуры разрядов или выполняемых функций, так и потребностей в ресурсах. Такие мнения должны излагаться с учетом дальнейших решений Генеральной Ассамблеи о системе внутреннего правосудия. Имеется ряд вопросов, которые заслуживают дальнейшего изучения или пояснения или же в отношении которых требуются указания Шестого комитета, особенно в тех сферах, в которых предложения Генерального секретаря расходятся с рекомендациями Группы по реорганизации.

16. Консультативный комитет отметил намерение Генерального секретаря вновь вернуться на более позднем этапе к вопросу о механизмах совместного несения расходов в рамках реорганизованной системы внутреннего правосудия. Однако до внедрения новой системы необходимо предпринять больше усилий для определения и количественного формулирования параметров, лежащих в основе ее потребностей в ресурсах, при этом организационные участники должны разработать и договориться о более конкретных механизмах совместного несения расходов. Нет никаких веских причин или результатов анализа последствий, которые поддерживали бы предложение о расширении масштабов системы с целью охвата лиц, не указанных в Положениях и правилах о персонале. Если Генеральная Ассамблея примет решение рассмотреть это предложение, потребуются дальнейший углубленный анализ.

17. Хотя Консультативный комитет и видит преимущества оценки руководства, с тем чтобы Администрация могла пересматривать неправильные административные решения и избегать ненужного судебного процесса, он обеспокоен тем, что нынешнее предложение Генерального секретаря включить группу по оценке деятельности руководства в Департамент по вопросам управления вызовет конфликт интересов. Ответственность за оценку деятельности руководства не должна лежать на тех, политика или решение которых подлежат пристальному контролю. Напоминая, что в пункте 17 своей резолюции 59/283 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря переложить ответственность за выработку решений по апелляциям с Департамента по вопросам управления на Канцелярию Генерального секретаря, Консультативный комитет рекомендует включить это подразделение в состав любой другой структуры Организации, например Канцелярии Генерального секретаря.

18. Процесс выдвижения и отбора омбудсменов и судей должен быть транспарентным, причем должны соблюдаться требования в отношении квалификации. Если Генеральная Ассамблея примет решение создать совет по вопросам внутреннего правосудия, рекомендованный Группой по реорганизации, Консультативный комитет рекомендует, чтобы она просила Генерального секретаря подготовить и представить на ее рассмотрение полномочия и критерии отбора членов. Отмечая предложения Группы по реорганизации и Генерального секретаря, ка-

сающиеся количества судей трибунала по спорам Организации Объединенных Наций, Консультативный комитет считает, что предложение Группы по реорганизации об одном судье обеспечивает достаточные гарантии для надлежащего применения закона, причем он по-прежнему не уверен в целесообразности предложения Генерального секретаря о группе в составе трех судей.

19. **Г-н Княмов** (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) указывает, что делегация профсоюзов на нынешнем заседании представляет сотрудников в Бейруте, Женеве, Найроби, Сантьяго и Вене, а также международных сотрудников операций по поддержанию мира. Налицо глобальная поддержка реформы системы правосудия. В начале сентября 2006 года Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) полностью поддержал рекомендации Группы по реорганизации, касающиеся системы отправления правосудия. Представители ККСАМС участвовали также в работе специальной сессии ККАП, в ходе которой были проведены продуктивные обсуждения с представителями руководства. Находящееся на рассмотрении Пятого комитета предложение — это усовершенствованный вариант первоначальных рекомендаций Группы по реорганизации.

20. Последняя рекомендовала устранить административный обзор до принятия решений в рамках формальной системы правосудия, поскольку он оказался неэффективным, и ККАП согласился с этим мнением, однако опыт в рамках фондов и программ Организации Объединенных Наций показал, что некоторые формы анализа работы руководства могли бы быть по-прежнему сохранены. Процесс оценки деятельности руководства при соответствующих гарантиях подотчетности руководителей приведет к принятию более быстрых решений, связанных с решением проблем, и меньшему применению формальной системы правосудия, что делает ее более эффективной с точки зрения затрат.

21. Пока реформа системы правосудия не обеспечит наличие юрисконсультов, достичь целей восстановления доверия со стороны персонала нельзя. По этой причине было предложено создать управление по оказанию юридической помощи персоналу. Эта мера оправданна морально, характеризуется

правовыми прецедентами (включая практику Административного трибунала Международной организации труда) и целесообразна для Организации с финансовой точки зрения. Использование внешних адвокатов не рекомендуется, поскольку они, как правило, больше склонны к судебному разбирательству и не знакомы с правилами и процедурами Организации.

22. Находящиеся в настоящее время на рассмотрении Пятого комитета предложения должны быть полностью обеспечены в финансовом плане. Одобрение со стороны Комитета продемонстрирует стремление государств-членов к тому, чтобы в Организации функционировала высокоэффективная система отправления правосудия для защиты прав сотрудников, учета наилучших интересов Организации и предоставления ей возможности преодолеть проблемы прошлого. Выделение финансовых средств продемонстрирует также доверие к механизму консультаций между сотрудниками и руководством. Наконец, новая система внутреннего правосудия на деле повысит степень эффективности Организации, позволив ей лучше удовлетворять потребности государств-членов.

23. **Г-н Кисамбира** (Председатель Союза персонала в Нью-Йорке) говорит, что Союз персонала и его эксперты по юридическим вопросам приняли к сведению доклад Группы по реорганизации системы отправления правосудия в Организации Объединенных Наций (A/61/205) и что они полностью поддерживают рекомендации Группы в отношении профессиональной, независимой системы внутреннего правосудия. К сожалению, в записке Генерального секретаря по докладу Группы (A/61/758), которая не была подготовлена экспертами по юридическим вопросам, рекомендации Группы выхолащены в целях обеспечения того, чтобы система не была полностью независимой. Союз персонала сообщил о свои возражениях, касающихся записки Генерального секретаря, как Консультативному комитету, так и Шестому комитету.

24. Если новая система внутреннего правосудия должна стать полностью функциональной к январю 2008 года, потребуются рассмотреть ряд приоритетных вопросов, в том числе касающихся назначения секретарей и создания совета по внутреннему правосудию и управления по отпращиванию правосудия. Согласно докладу Группы совет по внутреннему правосудию будет нести ответственность за кон-

троль формальной системы правосудия и составление списка лиц, имеющих право на занятие любой юридической должности, который затем будет представляться Генеральной Ассамблее. Совет персонала считает, что совет по внутреннему правосудию должен также отвечать за получение жалоб, разработку статута трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и изменение статута Административного трибунала Организации Объединенных Наций. Комитет может пожелать высказать рекомендацию о том, что совет должен также нести ответственность за подготовку перечня кандидатов на должность директора-исполнителя управления по отправлению правосудия.

25. Для обеспечения независимости новой системы независимая группа или лучше все та же Группа по реорганизации должна определить полномочия и критерии отбора членов совета по внутреннему правосудию. Совет персонала настоятельно призывает Комитет рекомендовать немедленно создать этот совет. После подготовки им перечня кандидатов на каждую юридическую должность ему не надо будет проводить свои заседания более одного раза в полгода для контроля системы.

26. Что касается назначения секретарей, то Совет персонала согласен с Группой по реорганизации, что все сотрудники-секретари должны назначаться как сотрудники Организации Объединенных Наций. Он далее согласен, что главный секретарь и секретари должны назначаться только после консультаций с председателем апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и соответствующим судьей трибунала по спорам.

27. В отношении создания профессионального отдела правовых консультаций в рамках предлагаемого управления по отправлению правосудия Союз персонала призывает Комитет рассмотреть вопрос об ускоренном учреждении первого, с тем чтобы он мог приступить к работе в то же время, что и управление по отправлению правосудия.

28. Внедрение новой системы вначале в Центральных учреждениях, а затем поэтапно в других местах службы и миссиях по поддержанию мира может быть одним из путей ускорения ее создания и уменьшения первоначальных расходов. Союз персонала отметил, что Генеральный секретарь не представил отдельной сметы финансовых последствий с учетом должностей, рекомендованных Груп-

пой, а скорее предложил смету, которая основана на контрпредложениях, предусматривающих наличие дополнительных судей и мест. Поэтому Комитет может высказать пожелание запросить смету расходов на основе рекомендаций Группы, о чем говорится Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/283.

29. Генеральный секретарь предложил заменить нынешний процесс административного обзора до принятия какого-либо решения «оценкой руководства». Несмотря на изменение названия, последнее фактически является просто другой формой административного обзора и, следовательно, предложением для задержки принятия решения. Следует предоставить руководителям возможность пересматривать решения, неблагоприятные для сотрудников, однако они должны делать это во время подготовки к арбитражу или суду. Комитет может рассмотреть вопрос о введении 14-дневного периода «перемирия» между получением жалобы и началом судопроизводства. Для обеспечения целостности независимой системы такой период «перемирия» должен быть предусмотрен в статуте трибунала по спорам и контролироваться секретарем. Если руководству потребуется дополнительное время, оно сможет подать соответствующую заявку судье.

30. Группа по реорганизации рекомендовала создать в рамках всех операций по поддержанию мира и отделениях, помимо Центральных учреждений, постоянную группу по дисциплинарным вопросам. Союз персонала призывает Комитет рассмотреть вопрос о создании аналогичной постоянной группы в Центральных учреждениях. Он также указывает, что Положения и правила о персонале и административные инструкции должны быть дополнены с учетом дисциплинарных вопросов.

31. В заключение Совет персонала считает, что создание предлагаемой системы внутреннего правосудия будет проектом, который себя оправдает. Он надеется, что Комитет поддержит все рекомендации Группы по реорганизации.

32. **Г-н Хуссейн** (Пакистан), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что первая сожалеет по поводу позднего представления записки Генерального секретаря по докладу Группы по реорганизации (A/61/758). Несвоевременное представление докладов наносит ущерб работе Комитета и осуще-

ствлению предложений, направленных на реформу системы внутреннего правосудия.

33. Группа разделяет мнение Группы по реорганизации, что нынешняя система правосудия является устаревшей, нефункциональной и неэффективной, и ей не хватает независимости. Она должна быть заменена децентрализованной, профессиональной системой, доступной для всех сотрудников, в том числе работающих на местах. Группа также согласна с рекомендацией Группы по реорганизации, что новая система должна включать более действенную Канцелярию Омбудсмана.

34. Группа поддерживает создание двухуровневой системы, включающей в себя децентрализованный трибунал первой инстанции в составе профессиональных судей, наделенных полномочиями принимать обязательные решения. Она согласна, что такой трибунал первой инстанции должен заменить действующие консультативные органы, в том числе Объединенные дисциплинарные комитеты и Объединенные апелляционные советы, но не группы по рассмотрению жалоб и Комитеты по обжалованию и пересмотру классификаций должностей. Группа поддерживает рекомендацию, что Административный трибунал Организации Объединенных Наций должен быть переименован в апелляционный трибунал Организации Объединенных Наций и что его статут должен быть дополнен и включить в себя новую юрисдикцию подачи апелляций.

35. С учетом больших полномочий, предоставляемых судьям трибунала по спорам, исключительно важно, чтобы Организация привлекала на работу самых квалифицированных экспертов по вопросам административного права, предлагая им соответствующие классы должностей и пакет вознаграждений. Одинаково важно принимать на работу компетентных руководителей программ, поскольку многие конфликты в Организации Объединенных Наций являются результатом их решений. Группа надеется, что проводимая реформа управления людскими ресурсами обеспечит занятие руководящих должностей высококвалифицированными сотрудниками, ответственными за свои административные решения. Она также надеется, что будут выделены адекватные ресурсы с целью информирования сотрудников на местах о системе внутреннего правосудия. Одним из первых приоритетов реформы управления людскими ресурсами должно быть предоставление сотрудникам информации о Положении

и правилах о персонале и соответствующих средствах судебной защиты.

36. Хотя Группа и одобряет общие рамки новой системы, ряд вопросов потребует пояснения в ходе неофициальных консультаций. Эти вопросы включают оценку руководства, состав и компетенцию трибунала по спорам, характер новой системы правосудия, процедуры назначения судей, роль совета по внутреннему правосудию и Группы консультантов, дисциплинарные вопросы, коллективные иски, конкретное исполнение, штрафные убытки и убытки, присуждаемые в порядке наказания, согласование статуты апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций и Административного трибунала Международной организации труда, переходные меры и разработку статута трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций.

37. **Г-н Вёсте** (Германия), выступая от имени Европейского союза; стран-кандидатов: Хорватии, бывшей югославской Республики Македонии и Турции; стран, находящихся в процессе стабилизации и присоединения: Албании, Черногории и Сербии; и, кроме того, Исландии, Лихтенштейна, Молдовы и Украины, говорит, что Европейский союз с удовлетворением отмечает тот консенсус, который был достигнут на седьмой специальной сессии ККАП. Поскольку внутреннее правосудие — это главным образом вопрос, касающийся сотрудников и руководства, важно, чтобы ККАП продолжал заниматься им.

38. Европейский союз разделяет мнение Группы по реорганизации и Генерального секретаря о том, что Организация Объединенных Наций должна создать систему внутреннего правосудия, которая пользовалась бы доверием как сотрудников, так и руководства. Новая система должна быть профессиональной и учитывать соответствующие нормы международного права, а также обеспечивать соблюдение законности и должное руководство. Она призвана также адекватно гарантировать равный доступ к системе правосудия во всех местах. Процесс отбора Омбудсмана и судей должен носить строгий характер, а обе формальные и неформальные системы должны быть объективными и независимыми.



39. Для успеха предлагаемой реформы важное значение имеют несколько ее компонентов: новая система отправления правосудия должна предусматривать как формальную, так и неформальную систему; целесообразно укрепить механизм неформального урегулирования споров, с тем чтобы многие жалобы могли, по возможности, рассматриваться на раннем этапе; при условии достижения договоренности на основе посредничества стороны не должны иметь возможности представлять аналогичные дела в рамках формальной системы; формальная система правосудия должна включать в себя орган первой инстанции и апелляционный орган; новая система должна быть децентрализованной в целях расширения доступа к системе правосудия и содействия урегулированию споров; и судьи обоих трибуналов должны обладать соответствующей квалификацией и демонстрировать полную компетентность, необходимую для их назначения на высокие судебные должности, при этом они должны действовать строго в своем личном качестве, пользуясь полной независимостью.

40. Ряд вопросов требует дальнейшего разъяснения, в том числе разработка мер, сдерживающих возбуждение необоснованных исков, связь между новой неформальной и формальной системами, функционирование этих систем в рамках фондов и программ, обеспечение гарантий осуществления эффективного процесса реформ, распространение новой системы на всех лиц, выполняющих персональные услуги по контракту с Организацией, и оказание юридической помощи сотрудникам, включая роль профсоюзов.

41. В пункте 26 своей резолюции 59/283 Генеральная Ассамблея предложила представителям персонала изучить возможность создания финансируемой сотрудниками системы, которая бы обеспечивала предоставление юридических консультаций для сотрудников и оказание им поддержки. Европейский союз будет готов обсудить последствия исполнения этой резолюции, поскольку она создает основу для реализации нынешних предложений в рамках реформы.

42. Хотя Европейский союз готов принять решения по вопросам об общей договоренности, абсолютно новая система не может быть внедрена немедленно. Кроме того, некоторые вопросы уже относятся к руководящим обязанностям Генерального секретаря. В связи с этим Европейский союз будет

приветствовать внедрение новой системы оценки административных решений руководства с указанием конкретных ближайших сроков. Это укрепит систему отправления правосудия в промежуточный период и продемонстрирует приверженность Секретариата и его руководителей.

43. **Г-жа Молемеле** (Ботсвана), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что принятие резолюции 59/283 Генеральной Ассамблеи демонстрирует ее признание необходимости предпринять комплексный подход к созданию справедливой, независимой и транспарентной системы правосудия. Государства-члены давно требовали обеспечения большей подотчетности в Организации, особенно в недавно принятой резолюции 61/244 Генеральной Ассамблеи.

44. Группа африканских государств с удовлетворением отмечает доклады Группы по реорганизации (A/61/205) и Генерального секретаря (A/61/758) и указывает, что долгосрочная устойчивость новой системы внутреннего правосудия зависит от степени доверия к ней среди сотрудников, так и руководства. Группа согласна с Группой по реорганизации, что в рамках новой системы целесообразно уделять равное внимание неформальному и формальному урегулированию споров. Она также полностью согласна с необходимостью создания профессиональной системы, хорошо укомплектованной ресурсами и использующей лиц с соответствующим юридическим опытом вместо сотрудников-добровольцев; всесторонней профессиональной подготовки всех участников в рамках системы; «обеспечения равных возможностей» при урегулировании споров; и децентрализованной, хорошо скоординированной формальной и неформальной системы, которая бы быстро рассматривала жалобы и была бы доступна для всех сотрудников, в том числе на местах.

45. Группа африканских государств благодарит Генерального секретаря за его личную приверженность делу решения важного вопроса отправления правосудия и призывает его продолжать изучение мнений сотрудников по всем нерешенным вопросам, которые поставлены Группой по реорганизации. Группа африканских государств надеется, что государства-члены обеспечат предоставление заблаговременно рекомендаций, с тем чтобы Генеральный секретарь смог продолжить решение вопросов, относящихся к его управленческим обязанностям.

46. **Г-н Литгов** (Доминиканская Республика), выступая от имени Группы Рио, говорит, что интерактивное общение между Секретариатом, сотрудниками и Группой по реорганизации является весьма полезным, поскольку оно помогает прояснить предложения, касающиеся реформы. В рамках системы внутреннего правосудия должны действовать механизмы, обеспечивающие ее профессионализм, независимость и эффективность и гарантирующие должное судопроизводство и транспарентность. Пришло время коренным образом изменить систему, которая устарела и стала неэффективной, а также несовместима с международными гарантиями в области трудового и административного права.

47. Группа Рио рассматривает доклад Группы по реорганизации (A/61/205) в качестве хорошей основы для переговоров и с интересом изучила замечания, сделанные в записке Генерального секретаря (A/61/758) и докладе Консультативного комитета (A/61/815). Однако представление Комитету с опозданием документации вызывает сожаление, поскольку это может задержать процесс внедрения новой системы отправления правосудия.

48. Резолюция 59/283 Генеральной Ассамблеи обеспечивает своего рода «дорожную карту» для изменения системы, призывая как к краткосрочным, так и долгосрочным мерам. Первые должны рассматриваться в контексте осуществления резолюции и соответствующего доклада Генерального секретаря (A/61/342), поскольку потребуется определенное время до полного проведения предлагаемых реформ.

49. Группа Рио согласна с Секретариатом и Группой по реорганизации, что принятие новой децентрализованной и упрощенной системы, гарантирующей независимость и транспарентность, является одним из приоритетных вопросов. Группа выступает за систему отправления правосудия, включающую формальную и неформальную системы. Канцелярия Омбудсмана будет играть центральную роль в новой системе, поскольку она будет содействовать принятию решений и поможет достичь экономии с процессуальной точки зрения. Группа согласна, что формальная система должна включать в себя трибунал первой инстанции и апелляционный трибунал в составе профессиональных судей, обладающих полномочиями выносить обязательные решения. Кроме того, Организация должна улучшить оказываемые своим сотрудникам юридические кон-

сультативные услуги и помощь. Реформа системы в целом обеспечит также уникальную возможность для повышения степени подотчетности сотрудников и руководства.

50. Группа Рио поддерживает решение ККАП об учреждении межсессионной рабочей группы по дисциплинарным вопросам. В рамках миссий по поддержанию мира эти вопросы должны рассматриваться компетентным органом во избежание дублирования. Между тем создание управления по отпращиванию правосудия будет особенно полезным для гарантирования институциональной независимости. Группа Рио будет принимать меры по обеспечению того, чтобы обсуждения и решения в рамках Пятого и Шестого комитетов дополняли друг друга с учетом их различных обязанностей и мандатов.

51. Как отмечается в докладе Группы по реорганизации, предлагаемая реформа повлечет за собой расходы. Однако новая система также сэкономит время, обеспечит предсказуемость и повысит моральный дух сотрудников. Группа Рио надеется на возможное достижение в ходе первой части возобновленной сессии удовлетворительного результата.

52. **Г-н Хилл** (Австралия), выступая также от имени Канады и Новой Зеландии, говорит, что сотрудники Организации, являющиеся ее наиболее важным ресурсом, имеют право на справедливую и эффективную систему внутреннего правосудия. Поэтому три страны придают огромное значение реформе системы и согласны со многими предложениями Группы по реорганизации. Надлежащее функционирование, эффективная и транспарентная система внутреннего правосудия подкрепляют все усилия, направленные на повышение степени подотчетности, обеспечение надзора и осуществление реформы управления людскими ресурсами. Недостатки нынешней системы, которые привели к принятию резолюции 59/283, хорошо известны.

53. В докладе Группы по реорганизации (A/61/205) справедливо отмечается, что укрепление неформальной системы может помочь рассмотрению дел до их решения в процессе судебного разбирательства. Неформальное посредничество сводит к минимуму конфронтацию и может привести к примирительным результатам, которые будут удовлетворительными как для сотрудников, так и руководства. Поэтому он, в принципе, поддерживает пред-

ложения, направленные на укрепление Канцелярии Омбудсмана, создание отдела по посредничеству и внедрение двухуровневой системы в составе трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Однако потребуется дальнейшая информация об этих органах до принятия любых решений.

54. Комитету также потребуется доклад Генерального секретаря о дисциплинарных разбирательствах, конкретная информация о механизмах совместного несения расходов с фондами и программами, данные о четких рамках сотрудничества и координации между Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) и системой внутреннего правосудия, юридические указания Шестого комитета в отношении проектов статута и планы осуществления переходных мер, поскольку Организация переходит с одной системы на другую. Он поддерживает создание управления отправления правосудия во главе с помощником Генерального секретаря. Своевременный отбор подходящего кандидата поможет Генеральному секретарю эффективно осуществлять реформы. Наконец, он призывает других членов Комитета завершить к концу шестьдесят первой сессии работу над нынешними предложениями.

55. **Г-н Рашкоу** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что для решения проблем, которые возникают у сотрудников и руководителей и касаются нынешней системы, потребуются фундаментальные реформы. При наличии свыше 55 000 сотрудников Организация Объединенных Наций нуждается в транспарентной, действенной, справедливой системе внутреннего правосудия, эффективной с точки зрения затрат. Как указал в своем докладе (A/61/815) Консультативный комитет, многие рекомендации Группы по реорганизации будут иметь существенные последствия с точки зрения затрат, определить количественно которые в настоящее время невозможно. Поэтому важно детально проработать эти рекомендации.

56. Эффективные, действенные и хорошо функционирующие организации ожидают от своих сотрудников и руководителей мирного решения многих вопросов, связанных с работой, прежде чем они будут рассматриваться в рамках посредничества или судебного разбирательства. Поэтому его делегация согласна, что необходимо обеспечить функцию эффективного посредничества. Она также со-

гласна с Консультативным комитетом, что Омбудсмен должен играть большую роль в поощрении сотрудников к поиску урегулирования в рамках неформальной системы. Однако разрешение использования судебных средств в формальной системе правосудия после достижения согласия на основе посредничества не требуется, является дорогостоящим и требует много времени, а также недопустимо, за исключением случаев осуществления решений, достигнутых благодаря посредничеству.

57. Касаясь предложения Группы по реорганизации о том, что в рамках системы целесообразно рассматривать иски, касающиеся обязанностей той или иной международной организации по отношению к своим сотрудникам, он говорит, что обязанности Организации Объединенных Наций по отношению к своим сотрудникам в настоящее время определены в Положениях и правилах о персонале Организации Объединенных Наций, принятых Генеральной Ассамблеей. Его делегация обеспокоена тем, что принятие предлагаемой формулировки позволит системе правосудия, а не Генеральной Ассамблее определять новые права и обязанности.

58. Его делегация также озабочена предложениями, которые позволяют ассоциациям сотрудников предъявлять коллективные иски от имени своих членов. Это не целесообразно, поскольку нормальный путь принятия решений без участия профсоюзов оказался в целом эффективным и действенным. Это также недопустимо, поскольку позволит ассоциациям сотрудников использовать коллективные иски в качестве средства осуществления административных реформ вместо их проведения в установленном порядке в рамках Генеральной Ассамблеи, а также поощрять их к этому. Ассоциации сотрудников играют важную роль в поддержке членов любыми путями, однако не должны иметь возможности выдвигать иски от их имени.

59. Генеральный секретарь поддерживает рекомендацию Группы по реорганизации о том, что нынешняя система должна быть расширена с целью охвата всех лиц, оказывающих персональные услуги по контракту с Организацией Объединенных Наций, в том числе консультантов и отдельных подрядчиков. Однако его делегация согласна с Консультативным комитетом, что такое расширение не обосновано. Обязательства Организации Объединенных Наций по отношению к сотрудникам, с одной стороны, и лицам вне Организации, с другой,

не являются и не должны быть одинаковыми. В настоящее время отдельные консультанты и подрядчики, которые не могут неформально урегулировать свои споры с Организацией, могут подавать на арбитраж, согласно руководящим принципам, установленным Комиссией по правам международной торговли Организации Объединенных Наций (ЮНСИТРАЛ). Арбитраж в целом и правила ЮНСИТРАЛ в частности широко признаны в качестве справедливой и соответствующей альтернативы судебному разбирательству. В случае расширения масштабов системы согласно предложению она предоставит средства судебной защиты примерно 90 000 человек. Без существенного обоснования эта рекомендация является слишком дорогостоящей для ее одобрения.

60. Что касается вопроса о целесообразности принятия в первой инстанции одним судьей решения по делам, представляемым в рамках формальной системы правосудия, как это рекомендовано Группой по реорганизации и Консультативным комитетом, либо группой в составе трех судей согласно предложению Генерального секретаря, то его делегация поддерживает первую рекомендацию. Как справедливо заявил Консультативный комитет, предлагаемая двухуровневая система, в рамках которой сотрудники смогут подавать апелляции по решениям, принятым в первой инстанции, обеспечит достаточные гарантии для надлежащего применения права.

61. Его делегация присоединяется к Генеральному секретарю, возражая против рекомендации Группы по реорганизации, которая касается присуждения компенсации за причиненный ущерб. Такая компенсация, предусматривающая выплату больших вознаграждений, не связанных с причинением телесного ущерба пострадавшему заявителю, имеет целью заставить орган, допустивший некорректное поведение, принять соответствующие меры исправления положения. Присуждение такой компенсации распространено нешироко; но там, где она допустима, она обычно присуждается по искам против частных компаний, а не таких правительственных организаций, как Организация Объединенных Наций. В последней выявление и исправление любой формы ненадлежащего поведения входит в обязанности Секретариата и Генеральной Ассамблеи.

62. Его делегация не поддерживает рекомендацию Генерального секретаря о том, что компенсацион-

ные иски не должны более ограничиваться выплатой оклада за два года и что система правосудия должна заставлять одну из сторон в споре выполнять конкретные действия. Существующий потолок выплаты компенсации в размере двухгодичного оклада является соответствующим с учетом того, что большинство сотрудников работают по срочным или бессрочным контрактам.

63. Его делегация обеспокоена по поводу рекомендации Группы по реорганизации о том, что сотрудники должны нести прямую финансовую ответственность за свои решения. Несмотря на необходимость повышения степени подотчетности сотрудников, это предложение может серьезно подорвать усилия Организации Объединенных Наций по привлечению и сохранению кадров. Действующая норма, допускающая личную ответственность лишь в случаях грубой халатности и предусматривающая оценку деятельности сотрудника, является достаточной.

64. Как Группа по реорганизации, так и Генеральный секретарь поддерживают создание управления по оказанию юридической помощи сотрудникам. Хотя такое управление может на деле обеспечивать общую поддержку и консультирование сотрудников, подающих иски против Организации Объединенных Наций, необходимо больше информации о его предполагаемой роли, в том числе о степени, в какой она отражает практику государств-членов. Целесообразно также выдвинуть предложения об альтернативных средствах достижения аналогичной цели.

65. Наконец, хотя многие реформы, предложенные Группой по реорганизации и поддерживаемые Генеральным секретарем, имеют существенные прямые и косвенные финансовые последствия, должным образом проанализированы лишь те из них, которые имеют прямые финансовые последствия. Он хотел бы получить больше информации о тех косвенных затратах, которые могут обусловить рекомендации Группы. Его делегация поддерживает просьбу Консультативного комитета о предоставлении большего числа сведений, касающихся механизмов несения совместных расходов, которые предложены Генеральным секретарем.

66. **Г-жа Хеймербэк** (Норвегия) говорит, что господство права должно лежать в основе всей деятельности Организации Объединенных Наций,

включая отправлении внутреннего правосудия. Норвегия поддерживает создание независимой, двухуровневой, профессиональной системы формального правосудия. Она также выступает за укрепление механизма посредничества, предоставление сотрудникам адвокатов и децентрализацию системы внутреннего правосудия. В целом, Норвегия поддерживает рекомендации Группы по реорганизации.

67. Нынешний процесс реформы имеет исключительно важное значение для будущего Организации. Недостатки действующей системы внутреннего правосудия известны не первый год. Соответствующие исправления давно назрели. Финансовые соображения не должны служить оправданием для создания неудовлетворительной системы, особенно с учетом обязательства государств-членов в Декларации тысячелетия обеспечить Организацию надлежащими ресурсами, необходимыми для осуществления ее мандатов.

68. **Г-н Альджунед** (Сингапур) говорит, что находясь на рассмотрении Комитета доклады рисуют тревожную картину плохо функционирующей, неэффективной, не обеспеченной достаточным объемом ресурсов и слабо действующей системы правосудия, которая не удовлетворяет многим основным нормам должного судопроизводства, определенным в международных документах по правам человека. Он выражает признательность Группе по реорганизации за ее смелость взяться за решение важных вопросов и предложить конкретные рекомендации с целью полной реорганизации нынешней системы.

69. Его делегация согласна с Группой по реорганизации, что финансовые и прочие издержки нынешней системы для Организации, равно как ущерб, наносимый ее репутации, огромны и что эффективная реформа Организации Объединенных Наций требует действенной, независимой и обеспеченной ресурсами системы внутреннего правосудия, которая гарантирует права и обеспечивает подотчетность руководителей и сотрудников. Ограниченный прогресс в рамках реформы управления людскими ресурсами, достигнутый в прошлом году, показывает, насколько точными являются эти замечания. Однако его делегация удовлетворена тем, что Секретариат и старшее руководство отказались от своих первоначальных оговорок и приняли боль-

шинство рекомендаций Группы, хотя и с некоторыми изменениями.

70. Новая система внутреннего правосудия должна быть децентрализованной и эффективной с точки зрения затрат и призвана обеспечивать более действенное неформальное урегулирование споров. Его делегация выступает за создание управления по отправлению правосудия и двухуровневой системы формального правосудия в составе трибунала по спорам Организации Объединенных Наций и апелляционного трибунала Организации Объединенных Наций. Она также поддерживает укрепление и расширение Канцелярии Омбудсмана и создание отдела посредничества в Центральных учреждениях.

71. Срочно необходимо ускорить рассмотрение и разрешение судебных споров в рамках формальной системы, что может занять до трех лет. Одним из характерных примеров этого является дело помощника Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию, который является гражданином Сингапура и который вместе с семью другими сотрудниками был отправлен в административный отпуск в январе 2006 года на основе проекта доклада Управления служб внутреннего надзора (УСВН) о закупках Организации Объединенных Наций в рамках операций по поддержанию мира. Шесть из этих сотрудников были восстановлены, хотя некоторые из них по-прежнему вынуждены оспаривать утверждения о плохом управлении. Целевая группа по закупочной деятельности УСВН сняла в декабре 2006 года с помощника Генерального секретаря обвинение в совершении какого-либо уголовного преступления, однако по-прежнему утверждает, что он не справился со своими обязанностями; он же оспаривает это заявление. Однако в отличие от своих коллег он не был восстановлен. Причина такого дискриминационного применения правосудия неясна.

72. Поэтому делегация Сингапура скептически относится к рекомендации ККАП, одобренной Генеральным секретарем и предусматривающей замену нынешнего процесса административного обзора функций оценкой руководства. Это предложение не представляет собой существенное изменение прежней практики; оно приведет к тем же самым ошибкам и добавит новую бюрократическую структуру, не давая сотрудникам возможности непосредственно обращаться в трибунал по спорам Организации Объединенных Наций. Предложения, содержащиеся

в подпунктах (а) и (b) пункта 30 записки Генерального секретаря (A/61/758), граничат с конфликтом интересов. Кроме того, 45-дневный срок завершения оценок деятельности руководства еще больше замедляет процесс подачи апелляции и дает руководству слишком много времени, чтобы предпринять действия, которые могут усугубить соответствующее дело.

73. Некоторым делегациям слишком хорошо известно о бюрократических манипуляциях бывшего заместителя Генерального секретаря по вопросам управления и бывшего первого заместителя Генерального секретаря, которые использовали административные положения об обзоре для задержки рассмотрения дел сотрудников, представленных им. Например, старшее руководство предыдущей Администрации помешало помощнику Генерального секретаря по централизованному вспомогательному обслуживанию подать в Совет по служебной деятельности жалобу на бывшего заместителя Генерального секретаря по вопросам управления, хотя Специальный советник по созданию Бюро по вопросам этики рекомендовал сделать это. Впоследствии в феврале 2006 года помощник Генерального секретаря подал в Группу по рассмотрению жалоб о дискриминации и других жалоб соответствующую жалобу о дискриминации и притеснении со стороны заместителя Генерального секретаря по вопросам управления. Администрации потребовалось восемь месяцев для создания группы, которая все еще не завершила свою работу. В результате длительной задержки помощник Генерального секретаря подал апелляцию в Объединенный апелляционный совет, который отклонил заявление старшего руководства о том, что срок давности по этой апелляции превышен. С учетом этого опыта делегация Сингапура не намерена поощрять или поддерживать какие-либо предложения, которые могут лишь затягивать попытки старшего руководства лишить сотрудников возможностей добиваться справедливости и должного судопроизводства.

74. Его делегация согласна с выводом Группы по реорганизации, что нынешняя система не отвечает многим основным нормам должного судопроизводства, определенным в международных документах по правам человека. В том случае, который он только что описал, сотрудник был отстранен от должности без начала расследования, причем спустя более чем 14 месяцев ему не было предъявлено никаких

обвинений; проект доклада УСВН, который послужил причиной его отстранения от должности, получил огласку в прессе еще до того, как государства-члены ознакомились с окончательным докладом; при этом сотруднику не была дана копия проекта доклада или возможность прокомментировать заявления против него. Таков пример отсутствия должного судопроизводства в Организации Объединенных Наций.

75. Его делегация с удовлетворением отмечает, что Группа по реорганизации определила подотчетность как руководства, так и сотрудников в качестве одного из важных элементов в отправлении правосудия. Однако ключевой принцип заключается в прекращении нынешней практики выборочной подотчетности, поскольку она должна применяться повсеместно и на всех уровнях.

76. Другой вопрос, касающийся отправления правосудия, заключается в надзоре и расследованиях. Доклад Генерального секретаря о Целевой группе по закупочной деятельности (A/61/603) не был рассмотрен Генеральной Ассамблеей. Однако он ознакомился с ним и имеет ряд вопросов. Во-первых, он хотел бы знать, каковы конкретные полномочия Целевой группы по закупочной деятельности и были ли они расширены без согласия государств-членов. В прессе сообщалось, что в свете заключения этой Целевой группы Организация Объединенных Наций решила исключить из своей базы данных о поставщиках, по крайней мере, две компании. Он спрашивает, имеет ли Целевая группа по закупочной деятельности мандат рекомендовать подобные действия. Вероятно, она оказывала также давление на отдельных лиц и поставщиков, с тем чтобы они сотрудничали со следствием. Он хотел бы получить больше сведений о правилах регулирующих сотрудничество отдельных лиц и поставщиков с Целевой группой, и мерах, которые использовались последней для обеспечения такого сотрудничества. В частности, выпускались ли в последнее время какие-либо бюллетени или уведомления, обязывающие всех сотрудников Организации Объединенных Наций сотрудничать с Целевой группой?

77. Он также интересуется состоянием дел о закупках, упомянутых в докладе (A/61/603, пункт 3). Согласно пункту 7 доклада ожидается, что Целевая группа завершит свою работу 31 декабря 2007 года. Он спрашивает, каким образом были достигнута эта оценка, перестанет ли существовать Целевая группа

по закупочной деятельности после декабря 2007 года и означает ли это, что все дела, касающиеся закупок, должны быть расследованы к этому сроку. В докладе также говорится, что расходы на деятельность этой Целевой группы будут распределены между бюджетами операций по поддержанию мира и регулярным бюджетом. На основании каких полномочий была утверждена эта финансовая процедура? Каков бюджет Целевой группы по закупочной деятельности? Какая его доля была истрачена?

78. **Г-жа Ли Дзюнь** (Китай) говорит, что ее делегация согласна с мнениями, выраженными в докладах Генерального секретаря (A/61/758) и Группы по реорганизации (A/61/205). Ее делегация поддерживает создание укрепленной системы неформального правосудия с целью обеспечения доверия, сокращения расходов и формирования гармоничной культуры управления. Она также выступает за предложения, касающиеся новой двухуровневой системы формального правосудия.

79. Необходимо больше информации о финансовых и управленческих последствиях расширения сферы юрисдикции систем формального и неформального правосудия. Что касается предложения Генерального секретаря о проведении оценки руководства в качестве первого шага в рамках судопроизводства, то требуются дальнейшие подробные сведения, поскольку данное предложение, по-видимому, не отличается от нынешнего процесса административного обзора.

80. Поскольку цель реформирования системы внутреннего правосудия заключается в повышении степени подотчетности руководства, что уменьшит число споров, возникающих в результате ошибок в управлении, и сэкономит расходы на судебные разбирательства, целесообразно осуществить такие положения, как финансовая ответственность отдельных лиц и другие меры наказания. В рамках системы не следует предусматривать возможность применения штрафных санкций или санкций в виде денежного возмещения, при этом целесообразно сохранить нынешний объем максимальной компенсации в размере двухгодичного оклада.

81. **Г-н Кисимото** (Япония) говорит, что его делегация согласна с сутью доклада Группы по реорганизации. Система внутреннего правосудия характеризуется многими недостатками и требует своего нового анализа. Необходимо укрепить неформаль-

ную систему, с тем чтобы она могла полагаться на механизм разрешения конфликтов. Посредничество должно быть основной функцией Омбудсмана в будущем, а его роль должна быть четко определена, с тем чтобы не дублировать функций системы формального правосудия.

82. Последняя должна соответствовать юридическим обязанностям и обязательствам сотрудников. Целесообразно создать независимую и профессиональную двухуровневую систему. Преимущества и недостатки нынешней системы, в том числе Объединенного апелляционного совета и Объединенного дисциплинарного комитета, следует сопоставить с предложениями Генерального секретаря о трибунале по спорам Организации Объединенных Наций и апелляционном трибунале Организации Объединенных Наций. В будущей системе правосудия многое будет зависеть от того, каким образом дисциплинарные разбирательства будут интегрированы как в формальную, так и неформальную системы.

83. Высокий уровень юридического просвещения и понимания сотрудников имеет важное значение для надлежащего использования системы правосудия. Однако так было всегда. Поэтому трудно понять, каковы будут функции предлагаемого управления по оказанию юридической помощи сотрудникам. Представляется необязательным для Секретариата оказывать юридические услуги, а представителям подавать иски против Организации Объединенных Наций от имени сотрудников с учетом той важной роли, которую уже играет Секретариат в распространении информации среди персонала. Наконец, ввиду важности предлагаемых реформ Комитету следует тщательно обсудить их и не принимать поспешных решений.

84. **Г-н Диаб** (Сирийская Арабская Республика) говорит, что реформированная система внутреннего правосудия имеет важное значение для гарантии прав сотрудников и ответственности руководителей за свои решения. Вызывает сожаление, что записка Генерального секретаря по докладу Группы по реорганизации (A/61/758) была представлена поздно. В ней Генеральный секретарь сделал новые предложения, которые противоречат резолюции 59/283 Генеральной Ассамблеи.

85. Сирийская Арабская Республика поддерживает рекомендации Группы по реорганизации, в том числе предложение о совете по внутреннему право-

судию и двухуровневой системе формального правосудия, включающей первый и апелляционный уровни. Решения на первом уровне должны приниматься одним судьей, а не тремя, как это предлагает Генеральный секретарь. Новая система должна начать действовать к 1 января 2008 года.

86. Исключительно важно, чтобы судьи были независимыми и обладали безупречной профессиональной репутацией, а также знаниями об административных и трудовых законах, действующих в Организации Объединенных Наций. Они должны отбираться с учетом необходимости обеспечения справедливого географического представительства и назначаться на уровень помощника Генерального секретаря.

87. В рамках системы неформального правосудия процесс административного обзора приводил к задержкам. Его устранение — это хорошая мысль. Однако функция оценки деятельности руководства, предлагаемая для его замены, по-видимому является аналогичным механизмом под новым названием. Наконец, его делегация поддерживает предложения об укреплении роли Омбудсмена в рамках неформальной системы.

88. **Г-н Сандовал** (Колумбия) говорит, что должная защита прав сотрудников — это центральный элемент реформы правосудия Организации Объединенных Наций. Система должна гарантировать транспарентность, эффективность, независимость и должное судопроизводство. Его делегация согласна с тем, что она должна включать формальный и неформальный компоненты при том понимании, что по публичному и частному международному праву достигнутые на основе посредничества результаты являются такими же обязательными с юридической точки зрения, как и решения суда. Поэтому использование терминов «формальный» и «неформальный» для описания двух систем может вызвать путаницу. Следовательно, системы должны описываться в качестве «судебной» и «внесудебной» в соответствии с терминами, которые используются в публичном международном праве, что отражено в вариантах соответствующих докладов на испанском языке.

89. Его делегация поддерживает мысль о двухуровневой системе формального правосудия, однако такая система не требует обязательно двух независимых трибуналов. Вместо этого должен быть один

трибунал в составе судебной камеры (первая инстанция) и апелляционной камеры (вторая инстанция), при этом последняя пересматривает решения, принятые первой. Это предложение имеет несколько преимуществ: если два трибунала требуют отдельного статута и правил процедуры для каждого из них, что потенциально ведет к противоречивым толкованиям, то один трибунал будет иметь один статут и правила процедуры, применимые в отношении обеих камер; правосудие будет отправляться более эффективно; будет легче обеспечить последовательность с точки зрения юриспруденции; трибунал будет единственным административным органом; и расходы будут оптимизированы.

90. **Г-н Альджунед** (Сингапур) спрашивает, когда будут представлены ответы на вопросы, поставленные в отношении Целевой группы по закупочной деятельности. Хотя его делегация и предпочла бы получить ответы на официальном заседании, поскольку вопросы были заданы в ходе него, можно было бы также получить предварительный неофициальный ответ. Это вполне возможно, поскольку его делегация распространила текст своего заявления до начала заседания.

91. **Г-н Абелян** (Секретарь Комитета) говорит, что необходимо провести консультации с различными подразделениями до представления ответов. Поскольку ни один из представителей соответствующих подразделений не присутствует на нынешнем заседании, никто не может дать предварительные ответы.

**Пункт 117 повестки дня: Бюджет по программам на двухгодичный период 2006–2007 годов**  
(продолжение)

*Смета расходов на финансирование специальных политических миссий, добрых услуг и других политических инициатив, санкционированных Генеральной Ассамблеей и/или Советом Безопасности (продолжение)*  
(A/C.5/61/L.36)

*Проект резолюции A/C.5/61/L.36: Смета расходов на финансирование специальных политических миссий, добрых услуг и других политических инициатив, санкционированных Генеральной Ассамблеей и/или Советом Безопасности*

92. *Проект резолюции A/C.5/61/L.36 принимается.*



*Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру: промежуточный доклад: инвестирование в информационно-коммуникационные технологии (A/61/765 и A/61/804)*

93. **Г-жа Ван Буэрле** (Директор, Отдел по планированию программ и бюджету), представляя доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру: промежуточный доклад: инвестирование в информационно-коммуникационные технологии» (A/61/765), говорит, что всеобъемлющий доклад по той же теме будет представлен Генеральной Ассамблее в ходе второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии.

94. Генеральный секретарь принял к сведению решение Генеральной Ассамблеи создать в Канцелярии Генерального секретаря должность Главного сотрудника по информационным технологиям. После длительного рассмотрения Генеральный секретарь пришел к выводу, что потребности Организации будут удовлетворяться наилучшим образом, если Управление по информационно-коммуникационным технологиям войдет в состав Департамента по вопросам управления, и просит Генеральную Ассамблею рассмотреть это решение.

95. Учитывая важную роль информационно-коммуникационной технологии (ИКТ) в рамках программы реформы системы управления и комплексный характер полномочий Главного сотрудника по информационным технологиям, целесообразно включить Управление по информационно-коммуникационным технологиям в состав Департамента по вопросам управления. Кроме того, этот Сотрудник будет в первую очередь отвечать за систему планирования общеорганизационных ресурсов и другие инициативы, реализуемые в рамках Департамента по вопросам управления.

96. **Г-н Саха** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что замечания Консультативного комитета по промежуточному докладу Генерального секретаря об информационно-коммуникационной технологии содержатся в документе A/61/804. Консультативный комитет не находит в промежуточном докладе должного обоснования предложения об из-

менении решения Генеральной Ассамблеи и переводе должности Главного сотрудника по информационным технологиям из Канцелярии Генерального секретаря в Департамент по вопросам управления.

97. Кроме того, Консультативный комитет отмечает, что в промежуточном докладе не приводятся ответы на просьбы, содержащиеся в разделе II резолюции 60/283 Генеральной Ассамблеи. Он верит, что это будет сделано во всеобъемлющем докладе. Консультативный комитет рекомендует, чтобы решение о структуре Управления по ИКТ, штатных потребностях, его роли и обязанностях решались в контексте рассмотрения Генеральной Ассамблеей всеобъемлющего доклада.

98. **Г-н Хуссейн** (Пакистан), выступая от имени Группы 77 и Китая, напоминает, что в своей резолюции 60/283 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря представить подробную информацию о структуре и кадровых потребностях предусматриваемой структуры по информационно-коммуникационным технологиям, а также о порядке подчинения, функциях предлагаемой структуры и ее взаимоотношениях с другими подразделениями по информационно-коммуникационным технологиям в Секретариате и отделениями за пределами Центральных учреждений. Группа согласна с Консультативным комитетом, что в докладе Генерального секретаря (A/61/765) отсутствуют ответы на просьбу Генеральной Ассамблеи.

99. Кроме того, в своей резолюции 60/283 Генеральная Ассамблея постановила учредить должность Главного сотрудника по информационным технологиям и заменить Комплексную систему управленческой информации системой планирования общеорганизационных ресурсов следующего поколения на основе заверений Секретариата, что он представит всеобъемлющий доклад, упомянутый в пунктах 17 и 18 предыдущего доклада Генерального секретаря о ИКТ (A/60/846/Add.1). Группа ожидает от Секретариата разъяснений на официальном заседании причин задержки им этого доклада. Группа постоянно подчеркивала, что полное осуществление резолюций Генеральной Ассамблеи является одним из важных элементов надлежащей подотчетности перед государствами-членами; она надеется, что этот доклад будет подготовлен без дальнейшей задержки и представлен Комитету в ходе второй части возобновленной шестьдесят первой сессии.

100. Генеральной Ассамблее сообщили, что назначение Главного сотрудника по информационным технологиям имеет важное значение для совершенствования политики в области ИКТ. Группа обеспокоена тем, что этот Сотрудник не был еще назначен и настоятельно призывает немедленно создать эту должность.

101. Группа также обеспокоена тем, что в докладе Генерального секретаря не дается ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи в отношении предложений о путях расширения использования в секретариатах программного обеспечения с открытыми исходными кодами. Государства-члены вновь заверили, что Секретариат намерен рассмотреть данный вопрос в рамках всеобъемлющего доклада.

102. Группа далее сожалеет, что в докладе Генерального секретаря не дается ответ на пункты 13 и 15 резолюции 61/233 Генеральной Ассамблеи. До принятия этой резолюции Секретариат заверил Комитет, что он сможет сообщить о решениях целевой группы по учету, касающихся внедрения Международных стандартов учета в государственном секторе и разработки системы планирования общеорганизационных ресурсов. К сожалению, эти мероприятия проведены не были. Поскольку новая система ИКТ может быть дорогостоящей, государства-члены требуют заверений в том, что Секретариат продолжает плановую работу и координирует ее с другими подразделениями Организации Объединенных Наций.

103. Важно учитывать при осуществлении стратегии ИКТ те уроки, которые были извлечены в рамках прошлых проектов. Одинаково важно разработать комплексную стратегию управления информацией, которая отвечала бы всему комплексу организационных потребностей. Система ИКТ должна обеспечивать процесс руководства, основанный на результатах, и быть способна комплексно выполнять все функции планирования, составления программ, подготовки бюджета, контроля, оценки и представления докладов.

104. Генеральная Ассамблея действовала добросовестно, согласившись учредить должность Главного сотрудника по информационным технологиям и заменить Комплексную систему управленческой информации системой планирования общеорганизационных ресурсов следующего поколения даже до того, как у нее появилась возможность рассмотреть

детали этого предложения. Группа надеется, что в будущем Секретариат будет предпринимать более широкие усилия по осуществлению резолюций Генеральной Ассамблеи.

105. **Г-н Фермин** (Доминиканская Республика), выступая от имени Группы Рио, говорит, что эффективное современное руководство в Организации должно обеспечиваться за счет передовой информационной технологии, которая позволяет согласовать и упростить процедуры и соответствующим образом интегрировать оперативную деятельность в Центральных учреждениях и на местах. Информационная технология может быть одним из эффективных средств осуществления изменений при обеспечении непрерывности стратегии и единства действий во всех департаментах. Группа Рио с интересом ожидает информации, которую должен представить Секретариат в ходе второй части возобновленной шестьдесят первой сессии в ответ на просьбы, высказанные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 60/283, а также надеется на дальнейшее рассмотрение вопроса о программном обеспечении с использованием открытых кодов. Отмечая, что Секретариат представил подробные сведения о предполагаемых функциях и организационном местонахождении Управления по информационно-коммуникационным технологиям, его Группа надеется на дальнейшее обсуждение этого вопроса в рамках неформальных консультаций.

106. **Г-жа Кадзи** (Япония) говорит, что ее делегация разделяет мнения Консультативного комитета, изложенные в его докладе (A/61/804). Следует тщательно проанализировать систему ИКТ в целом в контексте всеобъемлющего доклада, который должен быть представлен Генеральным секретарем. Эти обсуждения должны соответствовать рассмотрению Генеральной Ассамблеей предложений Генерального секретаря о структурной реформе.

*Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.*