



# Генеральная Ассамблея

Шестьдесят четвертая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General  
23 December 2009  
Russian  
Original: English

---

## Пятый комитет

### Краткий отчет о 7-м заседании,

состоявшемся в Центральных учреждениях, Нью-Йорк, во вторник, 20 октября 2009 года, в 10 ч. 00 м.

*Председатель:* г-н Маурер ..... (Швейцария)

*Председатель Консультативного комитета по административным  
и бюджетным вопросам:* г-жа Маклерг

## Содержание

Пункт 139 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций

---

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.

09-56861 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку 

*Заседание открывается в 10 ч.05 м.*

**Пункт 139 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций (A/64/7/Add.2, A/64/30 и Согг.2 и A/64/358)**

1. **Г-н Штёкль** (заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе), внося на рассмотрение доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2009 год (A/64/30), говорит, что КМГС рассмотрела вопрос о выплатах при прекращении службы, включая выходное пособие, субсидию на репатриацию и субсидию в случае смерти, на предмет упорядочения практики в общей системе.

2. Она постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее ввести в организациях, которые применяют новую систему контрактов, пособие в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в организациях по истечении срока действия контракта после 10 или более лет непрерывной службы. Помимо решения проблемы несправедливости нынешней системы обращения с сотрудниками при прекращении службы, такая мера содействовала бы принятию будущими сотрудниками предложений о найме по срочному контракту и облегчила бы непродление такого контракта организацией, тем самым позволяя организациям более гибко определять надлежащее сочетание непрерывных и срочных контрактов. Она бы также отражала реальное положение международной гражданской службы, в которой руководящие органы могут вводить по бюджетным или иным причинам ограничения на использование непрерывных контрактов, что не обязательно может быть связано с постоянным характером функций, выполняемых соответствующими сотрудниками. Более того, она соответствовала бы практике многих внешних работодателей, у которых предусмотрены пособия по безработице, включая гражданскую службу-компаратор; на большинство сотрудников общей системы не распространяются такие пособия, предлагаемые их собственными национальными правительствами. И наконец, поскольку выплаты в связи с окончанием службы предлагаются в качестве неотъемлемой части новой системы контрактов, они стимулировали бы внедрение такой системы контрактов по всей общей системе. Сметная стоимость предлагаемой меры составляет 4,6 млн. долл. США в год в рамках всей системы.

3. Что касается критериев предоставления субсидии на репатриацию и субсидии в случае смерти, то Комиссия рекомендовала Генеральной Ассамблее вновь обратиться с призывом к руководящим органам организаций общей системы привести их положения в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций.

4. КМГС рассмотрела в предварительном порядке возможность изменения возраста обязательного прекращения службы, о чем просила генеральная Ассамблея на основе рекомендации, содержащейся в докладе Консультативного комитета об управлении людскими ресурсами (A/63/526). Отметив, что просьба Ассамблеи предполагает проведение значительно более широкого по охвату исследования, включающего в себя различные аспекты политики в области людских ресурсов и пенсионные аспекты, Комиссия поручила своему секретариату, в сотрудничестве с организациями и Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций, подготовить всеобъемлющий доклад с рекомендациями, учитывая различные последствия этого для кадровых и пенсионных аспектов. Поскольку Пенсионный фонд уже приступил к обзору пенсионной системы, КМГС постановила вернуться к рассмотрению данного вопроса на своей семьдесят второй сессии.

5. Обзор ставок шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, проведенный в июле 2009 года, привел к рекомендации о том, чтобы эти ставки оставались неизменными, исходя из уменьшения на 1,1 процента соответствующего индекса потребительских цен за 12-месячный период с июля 2008 года. Оклады сотрудников категории общего обслуживания в Женеве и Мадриде, обзор которых был проведен, соответственно, в марте и апреле 2009 года, также остаются без изменений. После проведенного в августе 2009 года обзора классификации коррективов по месту службы для Нью-Йорка, приведшего к тому, что индекс корректива по месту службы оказался ниже превалирующего индекса заработной платы для сотрудников категории специалистов и выше, оклады были оставлены на нынешних уровнях на предстоящий 12-месячный период без каких-либо изменений в ставках зачитываемого для пенсии вознаграждения для этих сотрудников.

6. После интенсивной работы, проделанной ее технической рабочей группой, КМГС смогла пред-

ставить Комитету глобальную норму оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий, которая стала значительным шагом вперед в плане облегчения согласования практики по всей общей системе и которую следует принять всем пользователям и заинтересованным сторонам. В докладе за 2009 год (A/64/30) описана ее структура, и, хотя несколько технических вопросов все еще нуждаются в отработке, КМГС намеревается промульжировать новую норму на своей следующей сессии в начале 2010 года при том понимании, что к тому времени будут наличествовать все необходимые характеристики для ее гладкого внедрения.

7. Комиссия рекомендует скорректировать шкалу базовых/минимальных окладов на 3,04 процента путем применения обычного метода консолидации, т.е. путем увеличения базового оклада одновременно с соразмерным уменьшением уровней корректива по месту службы, с 1 января 2010 года. Финансовые последствия этой корректировки, связанной с выплатами при прекращении службы, оцениваются в 1,4 млн. долл. США в год для всей системы. Исходя из множителя корректива по месту службы для Нью-Йорка, действующего с 1 августа 2008 года, величина разницы в чистом вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и сотрудниками Соединенных Штатов на сопоставимых должностях составляет 113,8, а средний размер разницы за предшествующий пятилетний период 2005–2009 годов составляет 113,6. Хотя средняя за пятилетний период величина разницы находится ниже желательного уровня, которым является медиана –115, это не дает Комиссии непосредственных оснований для беспокойства с учетом нынешней величины разницы и ее динамики за последние годы.

8. С учетом высказанной Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 59/268 просьбы относительно того, чтобы Комиссия следила за прогрессом в создании сети старших руководителей, оратор информирует Комитет о том, что Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) постановил прекратить дальнейшую работу по этому проекту. Что касается наблюдения за гендерным балансом в общей системе, то Комиссия постановила не рекомендовать создание межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин как реалистичного метода достижения гендерного равенства, но рекомен-

довала различные другие стратегии для рассмотрения организациями.

9. КМГС утвердила повестку дня тридцать второй сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, которая должна была представить на следующей сессии Комиссии свои окончательные рекомендации по методологическим вопросам и практическим механизмам в связи с предстоящим раундом обследований. Действующие правила, лежащие в основе системы коррективов по месту службы, также могут быть изменены, поскольку некоторые организации выражали обеспокоенность по поводу относительно низкого прироста размеров чистого получаемого на руки вознаграждения сотрудников категории специалистов в некоторых европейских местах службы, особенно в зоне евро. Секретариат КМГС ввел в действие новую систему, предусматривающую подробные доклады о ежегодных обзорах классов коррективов по месту службы, и в полной мере занимается подготовкой к циклу обследований стоимости жизни 2010 года.

10. В докладе содержится предлагаемая программа работы Комиссии на ее предстоящие сессии. В частности, КМГС будет уделять первостепенное внимание повышению согласованности в практике общей системы, продолжать сотрудничать с Сетью по вопросам людских ресурсов КСР в согласовании правил о персонале, обеспечивать, чтобы стандарты поведения для международной гражданской службы и система управления людскими ресурсами по-прежнему отвечали потребностям организаций общей системы и работать с организациями над обновлением системы управления служебной деятельностью.

11. **Г-жа Ван Буэрле** (Директор Отдела по планированию программ и бюджету), внося на рассмотрение заявление, представленное Генеральным секретарем в соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, относительно административных и финансовых последствий решений и рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2009 год (A/64/358), говорит, что финансовые последствия рекомендации о введении выходного пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в организациях по истечении срока действия контракта после 10 или более лет непрерывной службы, для предлагаемого бюд-

жета по программам Организации Объединенных Наций и предлагаемых бюджетов Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии на двухгодичный период 2010–2011 годов оценены соответственно в 2 100 000 долл. США, 214 200 долл. США и 30 700 долл. США, в то время как соответствующие финансовые последствия рекомендации о повышении на 3,04 процента шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше с 1 января 2010 года оценены соответственно в 493 600 долл. США, 66 500 долл. США и 81 900 долл. США.

12. Если Генеральная Ассамблея согласится с рекомендациями КМГС, содержащимися в ее докладе за 2009 год (A/64/30), то эти потребности будут учтены при пересчете соответствующих сметных сумм в предлагаемом бюджете на двухгодичный период 2010–2011 годов до определения сумм ассигнований, которые будут утверждены Ассамблеей в декабре 2009 года.

13. **Г-жа Маклерг** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение соответствующий доклад Консультативного комитета (A/64/7/Add.2), говорит, что Консультативный комитет был информирован о том, что оценка общесистемных затрат в связи с рекомендацией КМГС о том, чтобы ввести в организациях, которые применяют новую систему контрактов, пособие в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в организациях по истечении срока действия контракта после 10 или более лет непрерывной службы, была основана на фактическом количестве сотрудников, правомочно закончивших службу в 2006–2007 годах, и на той предпосылке, что число заканчивающих службу сотрудников будет оставаться тем же в течение любого двухгодичного периода. Также предполагалось, что все организации системы Организации Объединенных Наций внедриli указанную систему контрактов, в то время как на деле эта система, вероятно, будет принята различными организациями в различное время. Что же касается вывода Комиссии о том, что затраты на пособие в связи с окончанием службы будут меньше расходов на единовременный расчет с персоналом, то Консультативный комитет по-прежнему не

убежден в отношении его актуальности в качестве аргумента в поддержку данного предложения.

14. Оцениваемые финансовые последствия данной рекомендации для предлагаемого бюджета по программам Организации Объединенных Наций и предлагаемых бюджетов Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии на двухгодичный период 2010–2011 годов, содержащиеся в заявлении Генерального секретаря (A/64/358), основаны на прошлых тенденциях и, соответственно, могут измениться. В частности, хотя перевод сотрудников, имеющих назначения на ограниченный срок, на срочные контракты в соответствии с новой системой контрактов, не скажется на смете на 2010–2011 годы, он, несомненно, может оказать воздействие в будущих двухгодичных периодах.

15. Консультативный комитет принимает к сведению финансовые последствия рекомендации Комиссии о корректировке на 3,04 процента шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше с 1 января 2010 года, изложенные в заявлении, представленном Генеральным секретарем (A/64/358), и принимает также к сведению, что это повышение будет реализовано за счет обычного метода.

16. Консультативный комитет не возражает против подхода Генерального секретаря в том, что касается выплат в связи с окончанием службы для сотрудников категории специалистов и выше, поскольку эти потребности будут учтены при пересчете соответствующих сметных сумм в предлагаемом бюджете на двухгодичный период 2010–2011 годов.

17. **Председатель**, в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи, предоставляет слово представителю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС). В соответствии с достигнутой Бюро договоренностью, он также предлагает выступить представителю Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) и представителю Федерации международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕРВ).

18. **Г-н Мобио** (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) приветствует включение мнений персонала в доклад КМГС за

2009 год в соответствии с правилом 22.2 ее правил процедуры. ФАМГС поддерживает предложение о повышении возраста обязательного прекращения службы до 62 лет для всех сотрудников без ущерба для приобретенного соответствующими сотрудниками права выйти на пенсию в возрасте 60 лет, считая, что решение о выходе на пенсию или продолжении службы должно приниматься не по усмотрению главного административного руководителя, а исключительно самими сотрудниками. Она призывает к дальнейшему пересмотру возраста обязательного прекращения службы и его повышению до 65 лет для всех сотрудников после завершения проведения Пенсионным фондом актуарного исследования в 2010 году и принятия Правлением Пенсионного фонда решения в отношении возраста выхода на пенсию.

19. Исходя из замечаний своих членов, ФАМГС выявила ряд вопросов, включая защиту от преследования сотрудников, сообщающих о нарушениях, определение злоупотребления служебным положением и нормы права, охраняющие неприкосновенность личной жизни, которые указывают на необходимость пересмотра стандартов поведения для международной гражданской службы. Поэтому она поддерживает решение Комиссии провести первоначальный обзор для обеспечения того, чтобы эти стандарты по-прежнему отвечали нуждам организаций и сотрудников.

20. Хотя ФАМГС приветствует решение Комиссии предложить руководящим органам организаций общей системы привести в соответствие свои шкалы выплат выходного пособия, она считает, что такие пособия должны базироваться только на продолжительности службы и не должны варьироваться в зависимости от типа контракта. Она также приветствует рекомендацию о введении пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в организациях общей системы по истечении срока действия контракта; вместе с тем она просит Комитет рассмотреть возможность сокращения критерия приобретения права на получение этой выплаты до пяти лет. Сотрудники в международных трибуналах и других организациях общей системы с мандатами, ограниченными во времени, будут таким образом стимулироваться к тому, чтобы оставаться на своих должностях до истечения их срочных контрактов, что решило бы проблему серьезной не-

хватки персонала к концу срока действия мандата организации. ФАМГС согласна с решениями Комиссии не переименовывать субсидию на репатриацию и обратиться с призывом к руководящим органам привести их положения о критериях предоставления субсидии в случае смерти в соответствие с положениями, применяемыми в Организации Объединенных Наций.

21. Федерация принимает к сведению рекомендацию Комиссии о корректировке на 3,04 процента шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше. Отмечая далее, что средняя за пять лет величина разницы в чистом вознаграждении находится ниже желательного уровня в 115 и что разница в вознаграждении сотрудников классов С-3 — С-5 составляет лишь 113 в сравнении со 117 для сотрудников уровней Д-1 и Д-2, она просит провести одноразовую корректировку, дабы восстановить разницу до 115 для уровней С-3 — С-5.

22. ФАМГС поддерживает решение Комиссии не рекомендовать создание межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин и выражает согласие с ее другими решениями по вопросу о достижении гендерного баланса. Что касается доклада Консультативного комитета по вопросам корректировок по месту службы, то она уже высказывалась по повестке дня предстоящей сессии, а также по списку товаров и услуг и их характеристик, который предполагается использовать в ходе следующего цикла сопоставительных обследований мест службы, и она будет стимулировать всех сотрудников к участию в этом цикле обследований. Вызывает разочарование то, что Комиссия не видит никакой необходимости в дальнейших исследованиях относительно предсказуемости и стабильности вознаграждения, особенно в периферийных местах службы.

23. Новую систему оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий не следует промульжировать или реализовывать до завершения подготовки всех вспомогательных элементов, включая те, которые указаны в докладе Комиссии (A/64/30, пункт 112). Программа внедрения должна также включать компонент обучения. И наконец, ФАМГС приветствует рекомендации Руководящего комитета по вопросам охраны и безопасности персонала Комитета высокого уровня по вопросам управления, особенно его рекомендацию рас-

пространить связанные с вопросами безопасности пособия и льготы, имеющие отношение к минимальным оперативным стандартам безопасности жилых помещений, на национальный персонал с учетом оценки рисков в области безопасности, проводимой Департаментом по вопросам охраны и безопасности.

24. **Г-н Ланд-Казлаускас** (Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит, что Генеральная Ассамблея должна признать характер угроз, стоящих перед персоналом Организации Объединенных Наций: Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Всемирная продовольственная программа уже потеряли девять сотрудников в 2009 году. Государства-члены должны обеспечивать сотрудникам, выполняющим работу Организации, защиту, которую требует Устав.

25. Что касается выходного пособия в связи с окончанием службы, то он напоминает, что в большинстве государств-членов имеется национальное законодательство, требующее той или иной формы выплаты в связи с окончанием службы для сотрудников по завершении непрерывного контракта и запрещающее трудоустройство сотрудников в течение длительных периодов времени на основании ряда срочных контрактов. Например, хотя в компараторе — федеральной гражданской службе Соединенных Штатов — не предусмотрены никакие выходные пособия, выходные пособия или премиальные по окончании службы для сотрудников, работающих по временным назначениям, 9 из 10 служащих имеют постоянные контракты. В отличие от этого примерно 80 процентов сотрудников системы Организации Объединенных Наций имеют срочные контракты. Поэтому ККСАМС приветствует рекомендацию КМГС о введении выходного пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников Организации Объединенных Наций; однако он считает, что такие выплаты должны производиться по истечении срока действия контракта после 5, а не 10 лет непрерывной службы. Что касается сроков и финансовых последствий, то важно помнить, что предлагаемая мера обсуждалась на протяжении более трех десятилетий, в течение которых несколько организаций об-

щей системы производили такие выплаты, не подвергая себя финансовой катастрофе. Более того, эта мера будет влечь затраты для Организации только тогда, когда она используется. По мнению ККСАМС, альтернативой были бы гораздо большие финансовые последствия, поскольку введение выходного пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников — это не просто кадровый вопрос, но он связан с самой непрерывностью миссии Организации. Например, Международный трибунал по бывшей Югославии, который вскоре должен приступить к осуществлению крупной инициативы по сокращению численности своих сотрудников, сталкивается с проблемой все более быстрого выбытия сотрудников, что сказывается на его способности выполнять свой мандат. Введение выходного пособия в связи с окончанием службы уменьшило бы темпы такого выбытия, и поэтому его следует рассматривать как важный инструмент для эффективного управления людскими ресурсами.

26. ККСАМС поддерживает предложение о повышении возраста обязательного прекращения службы до 62 лет без ущерба для приобретенного соответствующими сотрудниками права выйти на пенсию в возрасте 60 лет. Следует также подумать о дальнейшем повышении возраста выхода в отставку после завершения проводимого Пенсионным фондом актуарного исследования. Решение о выходе на пенсию или продолжении службы должно приниматься исключительно самими сотрудниками.

27. Женщины по-прежнему недопредставлены на старших уровнях Организации и перепредставлены на младших должностях. Было бы гораздо легче добиться целей гендерного паритета и многообразия, если бы прилагались усилия для выявления и развития внутренних талантов, включая женщин на должностях категории общего обслуживания и национальных сотрудников-специалистов. Следует также уделять внимание вопросам, возникающим перед женщинами детородного возраста и возраста воспитания детей, которые, согласно различным исследованиям, могут с большей степенью вероятности уходить из Организации по причине отсутствия структур поддержки. Реестр вряд ли устранил фундаментальные препятствия на пути достижения гендерного баланса.

28. Следует приложить все усилия для восстановления величины разницы в чистом вознаграждении

между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами до желательного уровня в 115 для всех сотрудников. И наконец, осторожный подход, которого придерживается КМГС в вопросе о нормах оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий, следует приветствовать, поскольку крайне важно, чтобы до утверждения и оглашения стандартов была завершена подготовка всех элементов новой системы.

29. **Г-н Жюме** (Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций), ссылаясь на рекомендацию КМГС о введении выходного пособия в связи с окончанием службы, говорит, что критерий, дающий право на получение этого пособия и составляющий по меньшей мере 10 лет непрерывной службы, не поддерживает унификации условий службы, а, скорее, создает две отдельные шкалы выплат. Положение о том, что выходное пособие не будет выплачиваться сотруднику, переводящемуся в другую организацию общей системы по истечении срока действия контракта, также не благоприятствует межучрежденческой мобильности. Более того, как только новая система контрактов будет полностью внедрена, останется мало сотрудников на срочных контрактах с 10 годами непрерывной службы. Поэтому ЮНИСЕРВ предлагает применять выходное пособие при срочных контрактах, о котором идет речь в приложении II к докладу КМГС (A/64/30), во всех случаях увольнения не по собственному желанию сотрудников на срочных контрактах после пяти лет непрерывной службы. Сотрудники, включая местный персонал в полевых миссиях, которые проработали по меньшей мере пять лет, доказали определенную приверженность Организации и ожидают в ответ аналогичной приверженности со стороны своего работодателя, особенно с учетом того, что они не имеют права на получение пособий по безработице в своей родной стране. Следует помнить о том, что сотрудники, служащие длительные периоды времени, часто превращаются из узких специалистов в работников разносторонней квалификации, что затрудняет их возвращение на службу в свой национальный государственный или частный сектор после ухода из Организации.

30. Вызывает разочарование то, что решение о возрасте обязательного прекращения службы отсрочено. Поскольку за последние пять десятилетий ожидаемая продолжительность жизни значительно

увеличилась, а средний возраст поступления на службу вырос, нелепо то, что от сотрудников могут требовать выхода на пенсию в возрасте 60 лет, особенно с учетом того, что средний возраст тех, кто занимается принятием решений на уровнях заместителей и помощников Генерального секретаря, гораздо старше, а эффективность работы сотрудника отчасти определяется опытом, приобретенным на службе. Попытки омолодить Организацию путем приема более молодых сотрудников на старшие уровни может также создавать проблемы с удержанием сотрудников ввиду отсутствия возможностей для дальнейшего продвижения по службе. Нынешний возраст обязательного прекращения службы является устаревшим и противоречащим не только политике многих государств-членов, но и статье 12 Политической декларации, принятой на второй Всемирной ассамблее по вопросам старения в 2002 году. Поэтому возраст ухода со службы следует унифицировать на уровне 62 лет для всех сотрудников с 1 января 2010 года без ущерба для приобретенного соответствующими сотрудниками права выйти на пенсию в возрасте 60 лет. ЮНИСЕРВ также приветствовала бы, при определенных условиях, последующее факультативное увеличение пенсионного возраста до 65 лет или старше.

31. Хотя был достигнут огромный прогресс с начала осуществления проекта по разработке глобальной системы оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий, дескрипторы разрядов остаются слишком широкими и не должны использоваться для замены технических спецификаций, установленных в результате процесса обзора классификации. По мнению ЮНИСЕРВ, хотя они могут использоваться для первоначальных бюджетных калькуляций или для планирования организационного процесса, они не должны ассоциироваться с эталоном или изображаться как действенный альтернативный инструмент классификации. С учетом того времени и той работы, которые были затрачены на разработку эталона для категории специалистов, и последующих извлеченных уроков следует подумать об экспериментальном внедрении лишь эталона для категории общего обслуживания при условии завершения работы над элементами, указанными в пункте 113(d) доклада Комиссии (A/64/30), и отсрочки с принятием решения об утверждении и обнародовании эталона до тех пор, пока не будет проведена оценка экспериментального внедрения.

32. Хотя могут иметься определенные плюсы в создании межучрежденческого реестра квалифицированных кандидатов из числа женщин, важно подумать о том, почему общая система Организации Объединенных Наций не привлекает высококвалифицированных кандидатов, особенно женщин, и почему женщины, работающие в рамках системы, по-прежнему сталкиваются с трудностями при продвижении на старшие уровни. Собеседования при уходе со службы и обзоры демографических факторов, карьерной траектории и профилей работы/личной жизни сотрудников, уже занятых в общей системе, могут использоваться для разработки долгосрочных мер, направленных на привлечение и удержание компетентных сотрудников, независимо от пола.

33. ЮНИСЕФ приветствует предстоящий обзор стандартов поведения для международной гражданской службы. Она полагает, что нынешние предложения о пересмотре Правил и положений о персонале будут включать меры по согласованию предлагаемого кодекса этики со стандартами поведения, поскольку это необходимо для недопущения двусмысленности, дублирования и путаницы. Отмечая с обеспокоенностью, что средняя за пятилетний период величина разницы в чистом вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами находится неизменно на уровне ниже 115 и что разница в вознаграждении сотрудников классов С-3 — С-5 составляет в среднем лишь 113 в сравнении со 117 для сотрудников уровней Д-1 и Д-2, ЮНИСЕФ предлагает унифицировать величину разницы на едином уровне по меньшей мере в 114,3 для всех классов с целью достижения уровня в 115 в краткосрочной перспективе. И наконец, ЮНИСЕФ приветствует проведение обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в 2010 году и с нетерпением ожидает дальнейшего участия в трехсторонней рабочей группе КМГС по классификации мест службы в соответствии с условиями жизни и работы.

34. **Г-н Эльхаг** (Судан), выступая от имени Группы 77 и Китая, вновь заявляет о поддержке КМГС и подчеркивает важность признания всех сотрудников, работающих в общей системе Организации Объединенных Наций. Большинство сотрудников хотят работать на Организацию потому, что они верят в ее цели и задачи, и государства-члены обяза-

ны обеспечить их достойным пакетом вознаграждения, сопровождаемым достаточными стимулами, дабы они продолжали эффективно трудиться, несмотря на сохраняющиеся трудности. Группа полностью поддерживает рекомендацию Комиссии о введении выходного пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в Организации по истечении срока действия контракта после 10 или более лет непрерывной службы, поскольку это является методом признания прекрасной работы на протяжении многих лет, отданных ими службе в Организации.

35. **Г-н Росбрант** (Швеция), выступая от имени Европейского союза, стран-кандидатов — Хорватии и бывшей югославской Республики Македония, стран-участниц процесса стабилизации и ассоциации — Албании, Боснии и Герцеговины, Сербии и Черногории, а также от имени Армении, Лихтенштейна, Республики Молдова и Украины, говорит, что Комиссия вносит ценный вклад в эффективное функционирование общей системы. Европейский союз принимает к сведению программу работы КМГС на 2010–2011 годы, а также решения и рекомендации, содержащиеся в ее докладе (A/64/30). Что касается обзора выплат при прекращении службы, включая выходное пособие, субсидии на репатриацию и субсидии в случае смерти, то он поддерживает усилия по упорядочению этой практики в рамках общей системы. Он тщательно изучит рекомендацию о введении выходного пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников и ее административные и финансовые последствия в свете нынешнего внедрения новой системы контрактов и общей экономической ситуации.

36. **Г-н Канамори** (Япония) говорит, что в соответствии с обычной практикой рекомендации КМГС об уровнях базовых окладов для сотрудников категории специалистов и выше следует утвердить без изменений. Ссылаясь на решение Генеральной Ассамблеи, содержащееся в ее резолюции 63/250, о том, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов независимо от срока службы, он говорит, что его делегация не принимает рекомендацию Комиссии относительно введения пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам



сотрудников, прекращающих службу после 10 или более лет непрерывной службы, считая, что ни одна из причин, приведенных в докладе Комиссии, не является веским основанием для принятия такой меры.

37. Что касается проблемы достижения гендерного баланса, то его делегация согласна с Комиссией в отношении важности целевых информационно-пропагандистских усилий для привлечения квалифицированных женщин на все уровни должностей и рекомендует ей принять дальнейшие меры в этой области. Памятуя о том, что гендерный паритет был достигнут на уровнях С-1 и С-2, как указывается в последнем докладе Генерального секретаря о составе Секретариата (A/64/352), и учитывая общую среди международных организаций практику предоставления внутренним кандидатам приоритета над внешними кандидатами, систему отбора персонала следует пересмотреть для того, чтобы добиться цели гендерного равенства. Он выражает надежду на то, что Комиссия возьмет на себя задачу проведения такого обзора уже на своей следующей сессии.

38. Твердо веря в то, что разнообразный с географической точки зрения персонал может укрепить способность Организации решать широкий диапазон проблем, его делегация обеспокоена тем, что КМГС по-прежнему уделяет мало внимания непреходящей проблеме географического распределения. Она настоятельно призывает Комиссию включить этот вопрос в свою повестку дня, дабы рекомендовать надлежащие меры для улучшения ситуации, и готова оказать всю возможную помощь в этом отношении.

39. **Г-н Чэн** (Соединенные Штаты Америки) выражает обеспокоенность по поводу рекомендации Комиссии относительно того, чтобы Генеральная Ассамблея ввела пособие в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, прекращающих службу в организациях общей системы по истечении срока действия контракта после 10 или более лет непрерывной службы, поскольку его делегация считает, что юридические обязательства Организации Объединенных Наций по отношению к индивидуальным сотрудникам прекращают действовать по истечении их контракта. Более того, любая выплата, служащая компенсацией сотрудникам за невозобновление их контрактов, нарушает принцип, согласно которому

не должно быть никаких ожиданий в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов, как это было четко заявлено в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. Что касается выходного пособия, то выплачиваемая сумма должна быть увязана с неистекшей частью срочных контрактов, поскольку цель выходного пособия заключается в выплате сотрудникам компенсации за утраченное ожидание в отношении работы. Выплата, основанная на любых иных критериях, таких, как срок службы, меняет цель этого пособия с компенсации за укороченную службу на компенсацию за невозобновление.

40. Хотя определенные пособия необходимы для привлечения и удержания высококвалифицированных и преданных делу сотрудников, эти пособия должны быть концептуально обоснованными и в финансовом отношении ответственными, особенно с учетом нынешнего финансового давления. На расходы на персонал уже приходится немалая часть расходов в рамках двухгодичного бюджета.

41. **Г-жа Хе Йи** (Китай) говорит, что ее делегация обеспокоена возможностью изменения в возрасте обязательного прекращения службы. Хотя такое изменение принесет определенные преимущества с точки зрения поддержания стабильности персонала, оно может отрицательно сказаться на наборе новых сотрудников, конкурентоспособности персонала Секретариата и, в некоторых случаях, качестве выполняемой работы. Важно учитывать все факторы и не производить никаких поспешных изменений.

42. Отрадно то, что многие организации общей системы внедрили стандарты поведения для международной гражданской службы в свои правила и положения. Обновленные варианты стандартов должны координироваться с Комитетом по вопросам этики и должны согласовываться с кодексом этики. Что касается вопроса о гендерном балансе, то ее делегация по достоинству оценивает усилия КМГС по улучшению представленности женщин в организациях общей системы. Эти организации должны создать механизмы управления, мониторинга и стимулирования и включить цели в области гендерного баланса в оценку служебной деятельности сотрудников управленческого звена.

43. Решение КСР о прекращении работы по созданию сети старших руководителей достойно сожаления, поскольку развитие стратегического руково-

дства, предложенное сетью, благоприятствовало поощрению профессионального управления организациями общей системы. Несмотря на «кончину» этой сети, необходимо и далее укреплять усилия по наращиванию потенциала руководства и уделять им должное внимание в рамках общей системы.

44. **Г-н Чумаков** (Российская Федерация) говорит, что его делегация отметила намерение Комиссии превратиться в более современный инструмент управления кадрами на службе государств-членов и выступать в роли партнера организаций системы Организации Объединенных Наций.

45. В последние годы происходит определенное усиление элементов трехсторонности в работе Комиссии, в частности через повышение влияния на конечное принятие решений со стороны трехсторонних рабочих групп. В этих группах, как и в рамках самой Комиссии мнению администрации должно уделяться соответствующее, но не превалирующее внимание, и должны строго соблюдаться принципы трехстороннего консультативного процесса: решения Комиссии должны приниматься исключительно ее членами.

46. Его делегация придает большое значение центральной роли Комиссии в регулировании и поддержании целостности и развитии общей системы окладов, пособий и надбавок. Немалое значение имеет также не только обеспечение экономичности функционирования организаций системы, но и недопущение конкуренции между ними. Крайне важным вопросом является обязательный возраст прекращения службы. Большинство членов Комиссии не возражали против продления возраста прекращения службы до 62 лет для выравнивания прав сотрудников, нанятых до и после 1990 года, однако в отношении дальнейшего увеличения возраста до 65 лет мнения разделились, и Комиссия воздержалась от каких-либо рекомендаций на данном этапе. Нельзя забывать, что любое изменение может сказаться на географическом распределении, гендерном балансе, процессе омоложения рабочей силы и карьерном росте, а также создать целый ряд проблем, связанных с управлением завершающими стадиями карьеры. Необходимо будет также учитывать итоги предстоящей актуарной оценки состояния Объединенного пенсионного фонда персонала.

47. Должного внимания заслуживает вопрос о выплате пособия по окончании службы, но его импле-

ментацию следует пока отсрочить. Такое пособие следует рассматривать не как компенсацию каких-либо ожиданий, а как помощь при поиске новой работы для окончивших службу сотрудников, оторванных от рынка труда в течение длительного времени. Оно также должно повысить привлекательность срочных контрактов и, тем самым, повысить гибкость в управлении рабочей силой.

48. **Г-н Симпсон** (Новая Зеландия), выступая также от имени Австралии и Канады, говорит, что эти три делегации отдают должное ценному вкладу Комиссии в обеспечение качества и последовательности в политике и практике трудоустройства в рамках общей системы. В частности, они приветствуют ее роль в обсуждении вопроса об обязательном возрасте прекращения службы и ее работу в области стандартов поведения для международной гражданской службы. Что касается рекомендации в отношении введения выходного пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников, то они отмечают некоторые разногласия между членами Комиссии и хотели бы получить заверения насчет того, что в основе этого предложения лежат четкие обоснования, взвешенный анализ и весомая деловая аргументация, поскольку следует всегда подходить с осторожностью к созданию новых пособий, влекущих за собой существенные постоянные финансовые обязательства. Поскольку еще не достигнуто согласие по некоторым ключевым областям, связанным с внедрением новой системы контрактов, включая некоторые аспекты, имеющие последствия для будущей роли срочных и непрерывных контрактов в рамках Организации, в настоящее время может оказаться сложно придти к твердым выводам относительно необходимости в этом предложении и связанных с ним затрат.

49. **Г-н Мухит** (Бангладеш) говорит, что, хотя его делегация считает основания для введения пособия в связи с окончанием службы довольно разумными, она обеспокоена утверждением КМГС о том, что выходное пособие будет отражать реальное положение международной гражданской службы, в которой руководящие органы могут вводить по бюджетным или иным причинам ограничения на использование непрерывных контрактов, что не обязательно может быть связано с постоянным характером функций, выполняемых соответствующими сотрудниками. Он хотел бы знать, в чем заключает-

ся это реальное положение и почему КМГС предполагает, что руководящие органы могут в будущем вводить ограничения на использование непрерывных контрактов, когда Комитет еще не принял решения по этому вопросу.

50. **Г-жа Берланга** (Мексика) говорит, с учетом нынешнего экономического кризиса, что ее делегация внимательно рассмотрит предложение о введении пособия в связи с окончанием службы для работающих по срочным контрактам сотрудников. Аргументы Комиссии в пользу этого предложения не являются достаточно убедительными, особенно с учетом решения Генеральной Ассамблеи о том, что не должно быть никаких ожиданий — будь то правовых или иных — в отношении возобновления или преобразования срочных контрактов. Было бы трудно в пределах имеющегося времени должным образом рассмотреть финансовые последствия такого предложения, внесенного через столь короткий срок после реформы системы управления людскими ресурсами.

51. **Г-н Штёкль** (заместитель Председателя Комиссии по международной гражданской службе), отвечая на вопрос, поставленный представителем Бангладеш, говорит, что несколько организаций в рамках общей системы никогда не использовали постоянных контрактов и указали на то, что они будут неохотно использовать непрерывные контракты по ряду причин. Также важно напомнить, что Генеральная Ассамблея постановила ввести определенные ограничения на предоставление постоянных контрактов. Поэтому Комиссия считает, что каждая организация должна сама принимать решение об использовании непрерывных контрактов; ни КМГС, ни Генеральная Ассамблея не могут принимать решение для всей системы.

*Заседание закрывается в 11 ч. 50 м.*