



Генеральная Ассамблея

Шестьдесят восьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
1 November 2013
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 8-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в пятницу, 18 октября 2013 года, в 15 ч. 00 м.

Председатель: г-жа Федоров (заместитель Председателя) (Польша)

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

Содержание

Пункт 143 повестки дня: Отправление правосудия в Организации
Объединенных Наций

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Группы контроля за документацией (srcorrections@un.org) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут изданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).

13-52159 (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



*В отсутствие г-на Тааласа (Финляндия)
г-жа Федоров (Польша), заместитель
Председателя, занимает место Председателя.*

Заседание открывается в 15 ч. 05 м.

**Пункт 143 повестки дня: отправление правосудия
в Организации Объединенных Наций (A/68/158,
306, 346 и 530)**

1. **Г-жа Тейлор** (Исполнительный директор Управления по вопросам отправления правосудия), представляя доклад Генерального секретаря об отпращивании правосудия в Организации Объединенных Наций (A/68/346), говорит, что этот доклад является результатом тесного сотрудничества Управления по вопросам отправления правосудия и всех соответствующих заинтересованных сторон и что он содержит статистические данные о функционировании системы отправления правосудия в 2012 году. Как и в предыдущем году, широко использованы таблицы и диаграммы, а статистические данные представлены более структурированным, описательным и последовательным образом. Однако впервые в докладе содержатся замечания в отношении формальной системы, основанные на опыте различных отделений, департаментов и подразделений Организации Объединенных Наций. В будущих докладах будет сообщено о намечающихся в системе тенденциях. Кроме того, в докладе содержится сводный ответ на просьбы, высказанные Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 67/241.

2. После общего обзора, приведенного в разделе I доклада, в разделе II содержится обзор формальной системы правосудия, который включает замечания, касающиеся функционирования системы с момента начала ее работы 1 июля 2009 года и в течение 2012 года. Результаты показали уменьшение числа запросов о проведении управленческой оценки и новых дел, представленных на рассмотрение Трибунала по спорам в 2012 году, при увеличении рабочей нагрузки Апелляционного трибунала, Отдела юридической помощи персоналу, Секции административного права и Управления по правовым вопросам. Помимо этого, замечания свидетельствуют о важной роли управленческой оценки в урегулировании споров в рамках формальной системы, успешном неформальном урегулировании споров в рамках формальной системы, негативных последствиях самостоятельного представления сотрудниками своих интересов в рамках формальной

системы и важной роли отсеивания претензий, которую играет Отдел юридической помощи персоналу в рамках внутренней системы правосудия. Кроме того, в разделе II содержится информация о достижениях, которых удалось добиться в рамках нынешней системы в 2012 году, и представлены подробные статистические данные о деятельности различных соответствующих подразделений. Помимо этого, Генеральный секретарь определил необходимость сохранения способности Трибунала по спорам справляться со своей рабочей нагрузкой за счет продления срока полномочий судей *ad litem* и сотрудников, оказывающих им поддержку, на период в один год.

3. В разделе III этого доклада и приложениях к нему представлены подробные ответы на конкретные просьбы Генеральной Ассамблеи, а в разделе IV Генеральной Ассамблеи было предложено пояснить, останется ли размер оклада судей Трибунала по спорам на фиксированном уровне, равном размеру окладов, выплачиваемых сотрудникам Организации Объединенных Наций уровня Д-2, ступень IV. В разделе V Генеральный секретарь отмечает, что доклад не содержит просьб о выделении дополнительных ресурсов, а в разделе VI он излагает свои выводы и рекомендации в отношении мер, которые необходимо принять Генеральной Ассамблее.

4. В заключение оратор привлекает внимание к докладу Совета по внутреннему правосудию, подготовленному в соответствии с резолюцией 62/228 Генеральной Ассамблеи (A/68/306) и содержащему рекомендации Совета относительно внедрения и функционирования нынешней системы отправления правосудия и его ответы на вопросы, которые связаны с конкретными мандатами, изложенными в резолюции 67/241 Генеральной Ассамблеи. Кроме того, в этот доклад включены мнения судей Апелляционного трибунала и Трибунала по спорам.

5. **Г-н Баркат** (Омбудсмен Организации Объединенных Наций), представляя доклад Генерального Секретаря о деятельности Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников (A/68/158), говорит, что в этом докладе содержится обновленная информация о деятельности Канцелярии по трем основным направлениям ее работы: рассмотрение дел, в том числе посредничество; информационно-разъяснительная работа и усилия по развитию навыков разрешения конфлик-

тов; а также выявление коренных причин конфликтов и системных тенденций. Канцелярия по-прежнему считает, что конфликты не обязательно являются чем-то негативным по своей сути и что разногласия часто составляют неотъемлемый элемент управления с широким участием. Вместе с тем совместное урегулирование конфликтов может свести к минимуму их негативное воздействие и уменьшить связанные с ними риски.

6. В 2012 году Канцелярия в целом открыла 2039 дел, 1496 из которых происходили из Секретариата. Как и в предыдущие годы, большинство дел поступило из периферийных подразделений и страновых и полевых отделений, а на сотрудников категории специалистов по-прежнему приходится большая часть дел. Карьерный рост остается наиболее широко распространенной причиной проблем, возникающих у сотрудников и руководителей, за ним следуют межличностные отношения и выплата вознаграждений и пособий. Наблюдается устойчивый рост числа просьб об оказании посреднических услуг, и при этом средний темп роста числа таких просьб составляет 13 процентов за период с 2009 года. В 2012 году Служба посредничества открыла 36 дел, включая 30 дел, полученных от Секретариата. Число дел, направленных Трибуналом по спорам на рассмотрение посредниками, возросло, и Канцелярия высоко оценивает усилия сотрудников формальной системы по поощрению использования посредничества и неформального урегулирования в тех случаях, когда это уместно.

7. Канцелярия работала в целях содействия развитию навыков разрешения конфликтов путем проведения практикумов и учебных мероприятий, направленных на развитие навыков неформального урегулирования конфликтов и повышение осведомленности о наличии неформальной системы, и будет продолжать расширять деятельность в рамках этих инициатив посредством организации поездок в миссии и удаленные места службы. С учетом работы, проводимой Канцелярией по анализу коренных причин конфликтов и представлению Организации соответствующей информации, в докладе приводятся обновленные данные о сквозных системных вопросах, связанных с управлением служебной деятельностью, процедурами расследования и принятия дисциплинарных мер и травмами и болезнями, полученными при исполнении служебных обязанностей. Канцелярия вела работу с заинтересован-

ными сторонами в целях повышения осведомленности и разработки руководящих принципов на основе консультаций с департаментами.

8. С учетом неоднократно делавшегося Генеральной Ассамблеей акцента на необходимости обеспечения равного доступа для всех сотрудников Канцелярия приложила дополнительные усилия по охвату персонала на местах. Работа семи региональных филиалов, использование резервных омбудсменов и посредников и функционирование системы регулярных посещений на местах в совокупности позволили Канцелярии лучше удовлетворять спрос на услуги по неформальному урегулированию конфликтов. Однако сотрудники по-прежнему заявляют о необходимости прямых контактов с сотрудниками Канцелярии и их непосредственного личного участия, что привносит в урегулирование конфликтов важнейший элемент человеческого общения.

9. Канцелярия признает, что сотрудники и руководители нуждаются в более эффективном решении проблем, которые возникают в местах службы с трудными условиями, и привлекает внимание к концепции устойчивости в контексте адаптации к стрессовым ситуациям и их преодоления. Она проводит регулярные посещения этих мест, с тем чтобы продемонстрировать свою поддержку персоналу и показать, что Организация о нем заботится. Канцелярия готова помогать сотрудникам и руководителям в подготовке к реформам и преобразованиям и выражает надежду, что Генеральная Ассамблея продолжит оказывать поддержку превентивному урегулированию споров на ранних этапах и посредничеству на основе сотрудничества.

10. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/68/530), говорит, что согласно рекомендации Консультативного комитета круг ведения промежуточной независимой оценки формальной системы отправления правосудия должен предусматривать субстантивную оценку формальной системы, включая анализ судебной практики трибуналов и процедур их работы. Что касается предложения Генерального секретаря о проведении этой оценки силами Объединенной инспекционной группы, то Консультативный комитет отмечает, что Группе может быть сложно провести эту оценку в рамках текущего плана работы и за

счет имеющихся ресурсов. С другой стороны, мандат Комиссии ревизоров, другого рассматриваемого внутреннего органа, может быть не настолько широк, чтобы охватить все соответствующие аспекты оценки. С учетом субстантивного характера этой оценки в выполнении этой задачи помогли бы знания опытных и независимых юристов, знакомых с внутренними механизмами урегулирования трудовых споров. Поскольку проведение оценки экспертами будет иметь финансовые последствия, Генеральная Ассамблея может пожелать пересмотреть свое решение о ее проведении за счет имеющихся ресурсов.

11. Что касается финансирования Отдела юридической помощи персоналу, то Консультативный комитет принимает к сведению мнение Генерального секретаря о том, что в интересах Организации ей следует и далее полностью финансировать все расходы этого Отдела, и в том числе предоставлять дополнительные ресурсы, которые ему требуются. Тем не менее, если Генеральная Ассамблея пожелает использовать вариант, предполагающий внесение взносов сотрудниками, Консультативный комитет согласен с вариантом, предложенным Генеральным секретарем и предусматривающим автоматические ежемесячные отчисления из чистого базового оклада, которые будут производиться, если только сотрудник прямо не заявит об отказе от таких отчислений, при условии, что отчисления из оклада будут покрывать все расходы на представление Отделом интересов сотрудников, а начисленные взносы будут по-прежнему покрывать расходы, связанные с остальными услугами, оказываемыми Отделом.

12. Консультативный комитет с озабоченностью отмечает, что Генеральная Ассамблея неоднократно просила, в ходе четырех предыдущих сессий, установить пересмотренный круг ведения Канцелярии, и настоятельно призывает Генерального секретаря как можно скорее принять меры в связи с этой просьбой. Наконец, что касается экспериментального проекта по проверке целесообразности децентрализации элементов отправления правосудия в случае рассмотрения дисциплинарных дел на местах, то Консультативный комитет принимает к сведению продолжающиеся инициативы, которые могут привести к результатам, аналогичным тем, которые преследует этот проект, и в связи с этим поддерживает просьбу Генерального секретаря об отсрочке осуществления проекта на два года.

13. Г-н Даунивалу (Фиджи), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что отправление правосудия является неотъемлемой частью эффективной системы управления людскими ресурсами и что Группа решительно поддерживает реформы системы внутреннего правосудия Организации Объединенных Наций. Неформальное урегулирование споров по-прежнему имеет важное значение в системе отправления правосудия как средство, позволяющее избежать ненужных судебных разбирательств. В этой связи следует прилагать более активные усилия по поощрению неформального урегулирования споров, обеспечивая при этом, чтобы люди имели эффективный доступ к механизмам урегулирования споров. Новая система должна тщательно контролироваться, с тем чтобы избежать провалов, которые Группа по реорганизации выявила в прежней системе, и сокращение отставания с рассмотрением дел должно считаться основным показателем успеха. Группа хотела бы получить подробную информацию о прогрессе в этом направлении, в том числе о темпах рассмотрения дел и других показателях достижения результатов.

14. Сокращение числа новых дел, полученных Группой управленческой оценки и Трибуналом по спорам, свидетельствует о том, что новая система решает поставленные перед ней задачи, заключающиеся в вынесении беспристрастных и оперативных решений, и Группа с удовлетворением отмечает уменьшение средней продолжительности времени, необходимого для рассмотрения дел в этом Трибунале. Вместе с тем увеличение рабочей нагрузки Апелляционного трибунала, Отдела юридической помощи персоналу, Секции административного права и Управления по правовым вопросам, которое отчасти объясняется ростом доверия к этой системе, также является признаком неэффективного управления и плохих взаимоотношений персонала и администрации. Внедрение новой системы отправления правосудия должно оказать положительное воздействие на взаимоотношения персонала и администрации и повысить эффективность их работы. Группа будет внимательно следить за этим аспектом функционирования новой системы. Кроме того, она согласна с мнением Консультативного комитета о важности справочников по извлеченным урокам о практике трибуналов для руководителей и надеется на то, что извлеченные уроки приведут к конкретным результатам в деятельности руководителей.

15. Группа с удовлетворением отмечает усилия по укреплению системы внутреннего правосудия, в частности предложение о проведении промежуточной независимой оценки формальной системы отправления правосудия и предложение о финансировании Отдела юридической помощи персоналу. Помимо рассмотрения этих предложений, она хотела бы получить обновленную информацию о кодексе поведения судей, круге ведения объединенной Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредниках и тенденциях, касающихся дел с участием сотрудников-инвалидов. Группа с удовлетворением отмечает открытие постоянного зала судебных заседаний в Найроби и надеется, что залы судебных заседаний в Нью-Йорке и Женеве начнут функционировать в самое ближайшее время. Наконец, независимая, эффективная и транспарентная система отправления правосудия необходима для обеспечения соблюдения надлежащих правовых процедур в рамках Организации, а также подотчетности и транспарентности в процессе принятия решений.

16. **Г-н Детлинг** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что сожаление вызывает тот факт, что некоторые доклады вновь были изданы с большим опозданием, и необходимо предоставить полную информацию о причинах этой задержки. Система отправления правосудия может быть по-настоящему эффективна и действенна лишь в случае соблюдения принципа разделения властей и независимости трибуналов, постоянного наличия эффективных средств правовой защиты, обеспечения надлежащего объема ресурсов и их адекватного распределения в рамках всей системы и поддержания должного баланса между стимулами и преградами, касающимися принятия решения о возбуждении судебного разбирательства. Кроме того, совершенствование системы должно идти параллельно с улучшением управления людскими ресурсами.

17. Было бы желательно провести промежуточную независимую оценку системы, результаты которой могут показать, эффективно ли она функционирует и необходимо ли внести в нее коррективы. Однако такая оценка должна также включать сферу охвата нынешней системы, соотношение между формальной и неформальной системами и судебную практику трибуналов. Две делегации отметили замечание Консультативного комитета о том, что ни Объеди-

ненная инспекционная группа, ни Комиссия ревизоров не подходят для проведения оценки, и они готовы изучить другие варианты для обеспечения того, чтобы она была проведена лицами, обладающими надлежащими экспертными знаниями.

18. Что касается судей *ad litem*, то эти делегации предлагают продлить срок полномочий таких судей на два года вместо одного, с тем чтобы обеспечить большую стабильность и облегчить бремя государств-членов. Оратор выражает надежду на то, что проведение промежуточной независимой оценки позволит государствам-членам найти устойчивое решение по этому вопросу. С учетом того что злоупотребление разбирательством негативно сказывается на отпадении правосудия из-за отвлечения ресурсов от законного разбирательства, две делегации с удовлетворением отмечают четыре варианта, представленные Советом по внутреннему правосудию для предотвращения подачи необоснованных ходатайств, и просят представить дополнительную информацию, в частности о вариантах II и IV.

19. Представляется разумным, что сотрудникам и государствам-членам следует совместно покрывать расходы на правовые услуги, оказываемые Отделом юридической помощи персоналу. Предложение Генерального секретаря об автоматических ежемесячных отчислениях из заработной платы с правом отказа от них является жизнеспособным механизмом преодоления некоторых бюджетных трудностей, с которыми сталкивается этот Отдел, и эти делегации хотели бы получить дополнительную информацию о мерах, предусмотренных для обеспечения предсказуемости и стабильности этого механизма. Наконец, эти две страны всегда были обеспокоены вопросом о спорах с участием персонала, не относящегося к числу сотрудников Организации, и они заинтересованы в получении дополнительной информации о характере этих споров и существующей практике, направленной на предотвращение их возникновения или их смягчение в отсутствие эффективных средств правовой защиты.

20. **Г-жа Ядзима** (Япония) говорит, что следует поощрять урегулирование споров с помощью неформальных механизмов, поскольку оно является более эффективным, менее обременительным и эмоционально менее напряженным решением, чем судебное разбирательство, причем как для сотрудников, так и для администрации. В этой связи ее делегация высоко оценивает информационно-про-

светительскую деятельность Канцелярии Омбудсмена Организации Объединенных Наций и посредников. Генеральному секретарю также следует принять меры по закреплению в рамках Организации передовой практики управления в целях решения проблем, которые лежат в основе трудовых споров.

21. Делегация оратора согласна с Консультативным комитетом в том, что желательно провести промежуточную независимую оценку формальной системы отправления правосудия. Она поддерживает также предоставление сотрудникам юридических консультаций и советов Отделом юридической помощи персоналу, поскольку это может действительно помочь разрешить споры, прежде чем они будут переданы в трибуналы. Однако сотрудники должны сами обеспечивать свое юридическое представительство, и в этой связи ее делегация будет участвовать в дальнейших обсуждениях финансирования и мандата этого Отдела.

22. **Г-н Стрикленд** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что система отправления правосудия является существенно важным элементом эффективной системы управления людскими ресурсами и что отсутствие эффективной системы будет серьезно подрывать другие инициативы в рамках реформы управления людскими ресурсами. Несмотря на значительные улучшения в системе, в ней сохраняются серьезные проблемы, в том числе в отношении обеспечения того, чтобы Трибунал по спорам и Апелляционный трибунал не выходили за рамки полномочий, возложенных на них в соответствии с их уставами; обеспечения того, чтобы применение трибуналами общих принципов права и Устава Организации Объединенных Наций соответствовало мандатам Генеральной Ассамблеи; и урегулирования вопросов организации служебной деятельности до того, как спорный вопрос был передан на рассмотрение органов правосудия. К сожалению, в Организации Объединенных Наций сложилась культура сутяжничества, что отчасти обусловлено отсутствием эффективной системы управления служебной деятельностью.

23. Необходимо провести промежуточную независимую оценку всей системы отправления правосудия, в том числе ее влияния на подотчетность и транспарентность в Организации Объединенных Наций. Хотя делегация его страны уважает ценную работу, проделанную Объединенной инспекционной

группой, она выражает серьезную обеспокоенность по поводу способности этой Группы провести независимую оценку, и в связи с этим хотела бы изучить вопрос о том, каким образом Генеральный секретарь мог бы сформировать независимую группу для проведения этой оценки в пределах имеющихся ресурсов.

24. Его делегация выражает также обеспокоенность по поводу действующих правил о представлении интересов и с озабоченностью отметила мнение Генерального секретаря о том, что в интересах Организации ей следует и далее полностью финансировать все расходы Отдела юридической помощи персоналу, и в том числе предоставлять дополнительные ресурсы, которые ему требуются. Меры, которые предлагают принять трибуналы, должны финансироваться совместно администрацией и персоналом, и делегация его страны хотела бы знать, почему Генеральный секретарь считает, что его предложение о финансировании является наилучшим вариантом. Его страна по-прежнему поддерживает предложения о создании совместного механизма финансирования, который предусматривает автоматические ежемесячные отчисления из заработной платы сотрудников с правом отказа от таких отчислений. Тем не менее она признает, что в связи с предложением, предусматривающим, что если сотрудник, отказавшийся от использования механизма автоматического осуществления вычетов из заработной платы, пожелает воспользоваться услугами Отдела, он должен будет дать согласие на осуществление таких вычетов и сможет воспользоваться услугами Отдела только по прошествии определенного периода времени, встает вопрос о доступе к правосудию, который необходимо рассмотреть.

25. Неформальное урегулирование конфликтов является одним из ключевых элементов, позволяющих избежать ненужных судебных разбирательств, но его делегация по-прежнему обеспокоена такими вопросами управления служебной деятельностью, как отсутствие руководящих указаний и признания усилий сотрудников; недостаточное взаимодействие в процессе управления служебной деятельностью; а также предполагаемые злоупотребления и несправедливость в оценке персонала. Система отправления правосудия должна позволять конструктивно урегулировать трудовые споры между работниками и администрацией и должна дополнять эффективную систему управления служебной деятельностью.

Вместе с тем, если недостатки нынешней системы не будут устранены, это может привести к тому, что будет все труднее управлять Организацией и обеспечивать бесперебойность ее работы.

26. **Г-жа Диас** (Филиппины) говорит, что система отправления правосудия меняется и увеличение объема судебной практики должно привести к разработке более четких руководящих принципов в отношении стратегии, процедур и толкования соответствующих положений. Ее делегация надеется, что бóльшая ясность в отношении результатов рассмотрения дел о спорах ускорит процесс принятия решений и рассмотрения дел в рамках формального механизма урегулирования споров, и побуждает сотрудников использовать доступные возможности неформального урегулирования споров.

27. Наряду с передовыми методами управления просто и ясно сформулированные нормы, правила и условия контракта имеют важное значение для превентивного подхода к спорам. Делегация оратора обеспокоена тем, что сотрудники возбуждают дела, касающиеся инвалидности, доступности, разумных приспособлений и ассистивных технологий. В этой связи она с удовлетворением отмечает проект бюллетеня Генерального секретаря по вопросу об обеспечении доступности для инвалидов в Организации Объединенных Наций и надеется на разработку рамок для создания условий труда, соответствующих Конвенции о правах инвалидов. Она обеспокоена также явным отсутствием специализации в распределении работы между сотрудниками Канцелярии Омбудсмана Организации Объединенных Наций и посредниками в таких областях, как урегулирование конфликтов, системные вопросы и навыки разрешения конфликтов. В этой связи она выражает надежду на то, что решение о пересмотренном круге ведения Канцелярии будет принято в ближайшее время. Она рассчитывает также на разработку кодекса поведения для внешних юридических представителей.

28. В число других вопросов, представляющих интерес для ее делегации, входит финансирование Отдела юридической помощи персоналу и подотчетность за нарушения правил и процедур Организации, которые привели к финансовым потерям. Наконец, промежуточная независимая оценка формальной системы отправления правосудия должна быть проведена в рамках имеющихся ресурсов.

Заседание закрывается в 16 ч. 00 м.