



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
15 October 2008
Russian
Original: English

Шестьдесят третья сессия

Пятый комитет

Пункт 123 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Мнения представителей персонала из Совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, Совета персонала Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (Сантьяго), Комитета Совета персонала Экономической комиссии для Африки (Аддис-Абеба), Совета персонала категории полевой службы (Бриндизи), Совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби, Совета персонала Экономической и социальной комиссии для Азии и Тихого океана (Бангкок), Совета персонала Международного трибунала по бывшей Югославии (Гаага), Совета персонала Университета Организации Объединенных Наций (Токио), Ассоциации персонала Международного уголовного трибунала по Руанде (Аруша) и Ассоциации персонала Международного уголовного трибунала по Руанде-Кигали (Кигали)



**Доклад XXIX-й сессии Координационного комитета
по взаимоотношениям между администрацией
и персоналом, состоявшейся в Нью-Йорке 23–30 июня
2008 года**

Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	2
II. Организация работы	5
III. Выполнение договоренностей, достигнутых на сессиях ККАП	6
IV. Институционализация взаимоотношений между администрацией и персоналом и полномочия ККАП	7
V. Вопросы, касающиеся отправления правосудия	9
VI. Контракты и унификация условий службы	10
VII. Мобильность	12
VIII. Служебная аттестация	13
IX. Система подбора кадров	14
X. Положения и Правила о персонале	17
XI. Прочие вопросы	17
XII. Место проведения ККАП-XXX	19
XIII. Утверждение доклада ККАП-XXIX	19

I. Введение

1. Двадцать девятая сессия Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (ККАП) проходила в Нью-Йорке с 23 по 30 июня 2008 года.

2. 19 июня 2008 года проходил однодневный семинар по навыкам коммуникации, предназначенный для представителей персонала. Работой семинара руководил специалист по коммуникации Жерар Сагар. На этом семинаре ставилась задача улучшить навыки коммуникации, а основное внимание уделялось вопросам планирования и организации, а также методам ведения переговоров. Этот семинар проходил в первый день двухдневной подготовительной сессии, которая проводилась по отдельности для персонала и администрации 19-20 июня 2008 года.

3. Председатель ККАП-XXIX Дитер Гетел официально открыл сессию 23 июня 2008 года в присутствии Генерального секретаря. Председатель тепло приветствовал Генерального секретаря, старших сотрудников его аппарата и членов Комитета. Он заявил, что ККАП находится на распутье, поскольку целесообразность всего этого механизма поставлена под вопрос некоторыми членами ККАП, а именно представителями персонала из Нью-Йорка и Женевы, которые не принимают участия в этой сессии. Он отметил также, что представители персонала Экономической и социальной комиссии для Западной Азии и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев отсутствуют только потому, что там нет выборных должностных лиц, представляющих персонал. Он особо подчеркнул тот факт, что вследствие отсутствия представителей персонала из Нью-Йорка и Женевы чрезвычайно важно, чтобы на нынешней сессии ККАП был рассмотрен вопрос об институционализации взаимоотношений между администрацией и персоналом, вот почему этот вопрос входит в повестку дня двадцать девятой сессии. Председатель отметил, что эти проблемы все же не должны заслонять полезную работу, которую Комитет проводит в таких областях, как реформа управления и внутреннее правосудие. Затем Председатель предложил Генеральному секретарю выступить перед членами ККАП.

4. Генеральный секретарь выразил глубокую признательность представителям персонала из различных мест службы, принимающим участие в сессии. В то же время он сказал, что разочарован нынешним состоянием взаимоотношений между администрацией и персоналом. О характере этих взаимоотношений больше всего говорит отсутствие представителей персонала из Нью-Йорка и Женевы. Обращаясь к членам ККАП, он выразил свою озабоченность нынешним отсутствием гармоничных отношений между некоторыми советами персонала и администрацией. Он заявил о своем желании проанализировать и укрепить взаимоотношения между администрацией и персоналом, с тем чтобы начать конструктивный диалог. Признавая, что ККАП, возможно, далек от идеала, он в то же время напомнил его членам, что в настоящее время у нас нет никакого другого официального механизма. Он сказал, что пришло время еще раз хорошо продумать, что можно сделать для улучшения ситуации. Он признал, что для Организации, возможно, был бы полезен анализ, проведенный экспертами, однако отметил, что мы не можем откладывать наши действия до того времени, когда будет закончено длительное исследование. Он предложил членам ККАП действовать уже сейчас, особенно с учетом того факта, что в на-

стоящее время назначено новое руководство Департамента по вопросам управления, включая Управление людских ресурсов, и что это руководство с большим интересом ожидает выступлений представителей персонала. Генеральный секретарь предложил членам ККАП проявлять творческий подход и инициативность и высказывать позитивные, конструктивные идеи. Он просил представителей как администрации, так и персонала, участвующих в ККАП-XXIX, немедленно приступить к изучению нынешнего состояния дел, с тем чтобы выработать рекомендации для него, которые позволили бы обеспечить возвращение ныне отсутствующих представителей советов персонала, объединяющих большое число сотрудников.

5. С текстом выступления Генерального секретаря при желании можно ознакомиться в Секретариате. Наряду с Генеральным секретарем присутствовали старшие должностные лица, включая начальника и заместителя начальника Канцелярии Генерального секретаря, заместителя Генерального секретаря по вопросам управления и помощников Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами, полевой поддержке, по планированию программ, бюджету и счетам и по генеральному плану капитального ремонта.

6. После выступления Генерального секретаря заместитель Председателя ККАП-XXVIII Полина Аналена выразила от имени представителей персонала благодарность Генеральному секретарю за его личное участие. Она отметила, что после возвращения большинства членов ККАП за стол переговоров в 2006 году был достигнут значительный прогресс во многих областях, в том числе в деле изменения системы внутреннего правосудия. Она выразила особую признательность Алисии Барсене за ее активное участие в работе ККАП в тот период, когда Барсена была заместителем Генерального секретаря по вопросам управления. Полина Аналена выразила также благодарность г-ну Гетелю за отличное выполнение функций Председателя ККАП, а также за его неизменную беспристрастность, компетентность и профессионализм. В то же время она отметила, что права и льготы персонала находятся под угрозой, и напомнила о беспрецедентных нападениях на персонал Организации Объединенных Наций и о том, что слишком много сотрудников погибло. Она отметила также существование сомнений относительно нынешней системы мобильности, особенно применительно к тем сотрудникам, которые работают уже давно. Она использовала эту возможность для того, чтобы задать Генеральному секретарю три вопроса: 1) готов ли он делегировать своим старшим должностным лицам полномочия на то, чтобы достигать в ходе сессий ККАП договоренности с персоналом, имеющие обязательную силу; 2) есть ли у него какие-либо идеи о том, что можно сделать в связи со значительным сокращением покупательной способности окладов, пенсий и других видов материального вознаграждения персонала; 3) готов ли он обнародовать доклад независимой группы экспертов, которая была создана после нападения в Алжире, совершенного 11 декабря 2007 года, и намерен ли он принять какие-либо меры в свете этого доклада. С текстом выступления заместителя Председателя при желании можно ознакомиться в Секретариате.

7. Отвечая на эти вопросы, Генеральный секретарь подтвердил, что он намерен и в дальнейшем делегировать все необходимые полномочия своему заместителю по вопросам управления и своему помощнику по управлению людскими ресурсами. В то же время он отметил, что даже он сам не в состоянии решать многие вопросы самостоятельно и что он обязан консультироваться с

государствами-членами по соответствующим каналам, которые проверены временем. Отвечая на вопрос об окладах персонала и об их покупательной способности, он признал, что это серьезный вопрос и что сам он не может принять немедленные меры, но в то же время отметил, что в настоящее время Комиссия по международной гражданской службе изучает этот вопрос и что он обсуждал его с государствами-членами, которые делают самые крупные взносы. Наконец, касаясь вопроса об охране и безопасности персонала и служебных помещений, Генеральный секретарь подтвердил, что 9 июня он получил доклад Брахими, который будет в скором времени обнародован, хотя и с некоторыми редакционными изменениями. Генеральный секретарь уже принял меры в связи с одной рекомендацией, касающейся создания группы по вопросам ответственности, которая в ближайшее время приступит к своей работе и изучит вопрос о личной ответственности за то, что произошло в Алжире. Генеральный секретарь добавил, что основная цель этих усилий заключается в укреплении чувства ответственности, к чему он стремится после своего назначения на эту должность.

8. Председатель ККАП поблагодарил Генерального секретаря за его выступление и объявил, что Генеральный секретарь должен теперь покинуть заседание, поскольку у него есть другие неотложные дела.

9. Председатель ККАП сделал несколько объявлений, в том числе о создании веб-сайта "QuickPlace", который является полезным инструментом для обмена документацией и информацией в ходе нынешней сессии ККАП.

10. Председатель предложил выдвигать кандидатуры на должность заместителя Председателя ККАП. Персонал номинировал Полину Аналену, заместителя Председателя Совета персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Вене, на должность заместителя Председателя ККАП-XXIX в соответствии с бюллетенем Генерального секретаря ST/SGB/2002/15. После того как ее кандидатура была должным образом поддержана другими, Председатель объявил, что она избрана, и поздравил ее, выразив ей благодарность за помощь, которую она оказывала в течение всего года. Затем выступила заместитель Председателя ККАП-XXVIII. Она поблагодарила Комитет за оказанное ей доверие и сказала, что для нее лично и для Совета, который она представляет, является большой честью работать в данном Комитете. Она также отметила, что в течение прошедшего года персонал и администрация добились больших успехов в решении вопросов, представляющих взаимный интерес.

II. Организация работы

11. На своем первом заседании Комитет принял повестку дня ККАП-XXIX. Комитет решил оставить в повестке дня все пункты, которые были предложены с самого начала, за исключением пункта о прочих кадровых вопросах, поднятых Целевой группой первого заместителя Генерального секретаря, и последующих предложениях Генерального секретаря в области управления людскими ресурсами. По предложению Председателя Комитет решил также включить один вопрос в рамках пункта повестки дня под названием «Прочие вопросы». Речь идет о вопросах, связанных с уменьшением покупательной способности доллара и обусловленным этим сокращением покупательной способности окладов, пенсий и некоторых других видов материального вознаграждения пер-

сонала. Было отмечено, что сюда также входят вопросы, связанные с ростом цен на топливо во всем мире и с его последствиями для благосостояния персонала.

12. Затем Председатель ККАП сообщил, что представители КМГС, Правления Объединенного пенсионного фонда, персонала Организации Объединенных Наций, Канцелярии Омбудсмана и Управления служб внутреннего надзора согласились встретиться с участниками ККАП-XXIX в течение этой недели и выступить по вопросам, касающимся деятельности этих структур. Это известие было с одобрением встречено участниками ККАП, а встреча с вышеупомянутыми представителями была намечена на утро 26 июня 2008 года.

13. С документами, которые были представлены на этой сессии, и со списком участников ККАП-XXIX при желании можно ознакомиться в Секретариате. ККАП по предложению его Председателя решил применять неформальные методы работы и разрешить всем участникам выступать, с тем чтобы обеспечить их максимальную активность. Учитывая большое число вопросов, включенных в повестку дня сессии, Председатель обратился также с просьбой, чтобы выступления, замечания или предложения были краткими и конкретными.

14. Учитывая тот факт, что Контактная группа по отправлению правосудия будет продолжать свою работу после окончания нынешней сессии, было решено, что нет необходимости созывать эту группу в период работы данной сессии. Кроме того, после обсуждения вопросов, касающихся контрактов и унификации условий службы, было решено, что нет необходимости создавать внутрисессионную рабочую группу по этим вопросам. Однако, как будет показано ниже, была создана Рабочая группа 4+4 по институционализации взаимоотношений между администрацией и персоналом, которая всю неделю ежедневно заседала в течение полного рабочего дня.

III. Выполнение договоренностей, достигнутых на сессиях ККАП

15. Председатель Контактной группы 2+2, включающей двух представителей персонала из Совета персонала категории полевой службы и Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, а также двух представителей администрации из Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве и Международного трибунала по бывшей Югославии, изложил данный вопрос. Он, в частности, объяснил, что, как было решено на ККАП-XXVIII в Никосии, в доклады о ходе работы была включена более подробная информация о намеченных мерах и сроках. В своем сопроводительном документе, предназначенном для Председателя ККАП-XXIX, Рабочая группа сделала конкретные рекомендации о дальнейшем отслеживании хода работы и представлении докладов о выполнении договоренностей, достигнутых на сессиях ККАП. Во-первых, было рекомендовано, чтобы в дальнейшем в списке принятых мер всегда указывался номер сессии, на которой данная рекомендация была одобрена. Во-вторых, при формулировании рекомендации необходимо ясно указывать, какое подразделение должно будет ее выполнять и в какие сроки.

16. Рабочая группа представила ККАП-XXIX две таблицы. В таблице I содержится список всех мер, которые надо было принять после ККАП-XXVIII.

Рабочая группа выделила жирным шрифтом те решения, которые, по ее мнению, были выполнены полностью. В таблице II содержится список только тех решений, которые еще не выполнены. Рабочая группа рекомендовала использовать эту таблицу в качестве основы для последующей деятельности. Комитет не возразил против этого предложения, поэтому Председатель подтвердил, что таблица II станет основой для проведения обзора на тридцатой сессии ККАП, на которой будет проанализирован ход выполнения договоренностей, достигнутых на предыдущих сессиях ККАП. Председатель подвел итог дискуссии по данному пункту повестки дня, выразив благодарность членам Контактной группы за то, что они постоянно оказывали содействие в этой области.

IV. Институционализация взаимоотношений между администрацией и персоналом и полномочия ККАП

17. Председатель представил для обсуждения этот пункт, включая доклад Межсессионной рабочей группы (SMCC-XXIX/2008/5) и рабочие материалы, представленные Международным трибуналом по бывшей Югославии (SMCC-XXIX/2008/12) и Союзом персонала категории полевой службы (SMCC-XXIX/2008/14). Комитет отметил некоторые важные выводы Межсессионной рабочей группы по институционализации взаимоотношений между администрацией и персоналом, включая предложение об изменении нынешних процедур, так чтобы ККАП стал работать постоянно вместо того, чтобы собираться на свою сессию один раз в год. В то же время Комитет отметил, что для подготовки документа о полномочиях ККАП необходимо решить ряд важнейших вопросов, таких как отсутствие механизма согласования и принятия обязательных решений, членство в ККАП, определение понятия «секретариат» и финансирование.

18. В частности, представители персонала заявили, что они будут рассчитывать на выполнение администрацией своего обязательства изменить нынешний формат встреч таким образом, чтобы превратить его в механизм эффективных переговоров, поскольку Генеральный секретарь в своей вступительной речи ясно сказал, что вопрос об установлении гармоничных отношений между администрацией и персоналом необходимо решить сейчас и что он готов расширить полномочия представителей администрации в области ведения переговоров. Представители персонала также заявили, что договоренности, достигнутые в рамках ККАП, должны быть «обязательными» и что должен быть механизм претворения в жизнь таких договоренностей, имеющих обязательную силу. Представители администрации заявили, что, хотя само слово «переговоры» не употреблялось, фактически процедуры, применяемые Комитетом после возобновления своей работы в 2006 году, заключаются в проведении переговоров. Представители администрации далее подчеркнули, что обе стороны добивались и продолжают добиваться консенсуса по вопросам, которые имеют особое значение для всего персонала. После консультаций со старшими руководителями, в том числе с Генеральным секретарем, представители администрации в начале второго дня представили предложение, отражавшее согласие с концепцией переговоров, которые стали бы механизмом достижения консенсуса в рамках ККАП.

19. Председатель предложил создать рабочую группу 4+4, включающую представителей персонала и администрации, для того чтобы обсудить детали предложения, сделанного администрацией. Перед Рабочей группой 4+4 была поставлена задача разработать основу и принципы полномочий нового механизма взаимоотношений между администрацией и персоналом, и эта Рабочая группа просила разрешить ей провести консультации с теми союзами персонала, которые здесь не представлены.

20. Рабочая группа занималась этим вопросом отдельно от пленарного комитета, созданного по этому пункту повестки дня. В ходе своих обсуждений Рабочая группа рассмотрела мнения, выраженные в докладе Межсессионной рабочей группы и в докладах, которые были представлены Международным трибуналом по бывшей Югославии и Союзом персонала категории полевой службы. Рабочая группа учитывала также неофициально выраженные мнения тех членов, которые не участвовали в переговорах и в подготовке проекта рамочного документа. Рабочая группа представила Комитету пересмотренное предложение для дальнейшего обсуждения. Представители администрации изучили это предложение вместе со старшим руководством и сделали некоторые редакционные изменения, после чего скорректированное предложение было представлено на пленарном заседании 26 июня для того, чтобы можно было взять его за основу в ходе дальнейших обсуждений.

21. Затем обсуждения проходили в рамках пленарных заседаний с участием видоизмененной Рабочей группы 4+4. Вечером 27 июня Рабочая группа представила на пленарном заседании проект рамочного соглашения, и это соглашение было принято пленарным комитетом с одной небольшой поправкой, касающейся проведения одного из последующих исследований (с этим текстом при желании можно ознакомиться в Секретариате). Исходя из рамочного соглашения, рабочая группа в течение выходных дней подготовила проект бюллетеня Генерального секретаря и представила его на пленарном заседании 30 июня. Комитет одобрил этот проект бюллетеня Генерального секретаря (с текстом при желании можно ознакомиться в Секретариате) и постановил, что нужно провести дальнейшие консультации с союзами персонала, не участвующими в работе нынешней сессии, прежде чем представлять его Генеральному секретарю, поскольку такова установившаяся практика.

22. Комитет решил, что вопрос о возможности участия запасных заместителей членов будет обсуждаться на первой сессии нового Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом (КАП). Отметив, что данное рамочное соглашение и бюллетень Генерального секретаря могут оказаться эффективными только в случае, если будет издана подробная административная инструкция, Комитет согласился с тем, что в такой административной инструкции должны быть разъяснены следующие вопросы:

1. процедура избрания председателя КАП;
2. меры, которые должны приниматься в случае невыполнения достигнутых договоренностей;
3. использование услуг экспертов для поддержания взаимоотношений между администрацией и персоналом;
4. методы обеспечения эффективного участия персонала и администрации в работе КАП;

5. разработка правил процедуры КАП, в том числе касающихся (специальных) сессий и рабочих групп;
6. методы достижения консенсуса;
7. порядок определения мест проведения заседаний и ротация.

Комитет отметил, что этот список не является исчерпывающим.

V. Вопросы, касающиеся отправления правосудия

23. В ходе видеоконференции, которая позволила одному члену Контактной группы и еще двум советникам, не сумевшим самим прибыть на эту сессию ККАП, принять участие в ее работе таким образом, Комитет отметил, что администрация и персонал в рамках Контактной группы по отправлению правосудия тесно сотрудничали в целях решения многих вопросов, касающихся выполнения решений Генеральной Ассамблеи, содержащихся в ее резолюциях 61/261 и 62/228, включая представление кандидатур членов Совета по внутреннему правосудию, объявления о вакантных должностях Исполнительного директора Управления по вопросам отправления правосудия и начальника Отдела юридической помощи персоналу. Контактная группа обсудила также проекты докладов Генерального секретаря для Шестого комитета (A/62/748 и Согг.1) и Пятого комитета (A/62/782). ККАП далее отметил, что еще многое предстоит сделать до внедрения новой системы в январе 2009 года и что эта работа будет продолжаться в рамках Контактной группы.

24. Подтвердив необходимость сохранения Контактной группы для дальнейшего обсуждения различных вопросов, ККАП согласился с тем, что Контактная группа проведет видеоконференцию до 15 июля 2008 года с целью составления плана своей работы на оставшуюся часть года. Это предполагает решение следующих вопросов:

1. реакция Генерального секретаря на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в пункте 49 резолюции 62/228, о предоставлении дополнительной информации относительно делегирования полномочий по дисциплинарным делам; следует учитывать, что ответ на эту просьбу должен последовать до конца июля;
2. учебная программа и информационная кампания в связи с этой новой системой, которые должны позволить учитывать местные особенности в ходе осуществления таких программ (резолюция 61/261);
3. кодекс поведения для лиц, обеспечивающих функционирование новой системы (там же);
4. любые другие вопросы, связанные с внедрением новой системы, которые должны решаться с участием персонала.

VI. Контракты и унификация условий службы

25. Представители администрации внесли этот пункт повестки дня, обратив особое внимание на тот факт, что вопрос о рационализации системы контрактов снова был включен в повестку дня, поскольку государства-члены просили Секретариат представить Генеральной Ассамблее для рассмотрения на ее сессии осенью 2008 года два документа: один документ об изменениях в Положениях и Правилах о персонале и второй документ — о контрактах. В связи с вопросом об изменениях в Положениях и Правилах о персонале администрация подготовила сравнительную таблицу, которая дает возможность быстрее разобраться в этом вопросе. Администрация уточнила, что полный проект новых Правил о персонале будет составлен в окончательном виде после ККАП-XXIX и будет распространен с целью получить замечания. Что же касается рационализации системы контрактов, то администрация дала разъяснения в связи с озабоченностью, выраженной Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам и Генеральной Ассамблеей. Администрация отметила, что в ходе обсуждений в рамках Комитета надо будет уделить особое внимание разработке компромиссных вариантов решения некоторых из наиболее спорных вопросов.

26. После проведения обсуждений представители персонала вновь твердо поддержали предложения, внесенные администрацией, которые были сделаны с учетом договоренностей, достигнутых на предыдущих сессиях ККАП:

1. Временные контракты:

Комитет согласился с предложением о том, чтобы временные контракты заключались на период до одного года с возможностью — при особых обстоятельствах — дальнейшего продления, но не более чем на два года в общей сложности.

2. Срочные контракты:

a) Комитет согласился с предложением о том, чтобы срочные контракты предоставлялись на первоначальный период в один год или больше с возможностью возобновления или продления на срок не более пяти лет;

b) Комитет согласился также с предложением Генерального секретаря о том, чтобы контракты международных сотрудников, работающих в рамках миротворческих операций Организации Объединенных Наций, не были привязаны только к работе в конкретной миссии;

c) что касается продления контракта сверх пяти лет, то Комитет вновь подтвердил свое согласие со сделанным предложением;

d) касаясь вопроса о выплате субсидии в связи с прекращением службы, Комитет выразил свое твердое согласие и рекомендовал Генеральному секретарю обратиться к Комиссии по международной гражданской службе и к Генеральной Ассамблее с просьбой немедленно и самым серьезным образом рассмотреть этот вопрос.

3. Непрерывные контракты:

а) Администрация сообщила, что в ходе обсуждений, проходивших в Консультативном комитете по административным и бюджетным вопросам и в Генеральной Ассамблее, она придерживалась той позиции, которая была согласована на ККАП-XXVII в Никосии, т.е. она доказывала, что установление предельного числа преобразований в непрерывные контракты было бы управленческой ошибкой и поэтому было бы неприемлемым с точки зрения взаимоотношений между администрацией и персоналом, однако государства-члены дали понять, что установление такого предела все же необходимо. Представители персонала выразили свое категорическое несогласие с намерением государств-членов установить предельное число преобразований в непрерывные контракты. Представители персонала отметили, что уже давно сложилась практика, согласно которой национальные гражданские служащие получают постоянный контракт после испытательного срока. Представители персонала отметили также, что положения о возможности сокращения штатов в качестве реакции на сокращение бюджета или на стратегические изменения кадрового состава уже включены в предлагаемую систему контрактов. Исходя из всего этого, Комитет решил придерживаться своей прежней точки зрения о том, что он не может поддержать установление максимального числа преобразований контрактов;

б) в связи с вопросом о критериях преобразования контрактов Комитет согласился с предложениями Генерального секретаря о том, что следует охватить также персонал, работающий по проектам или в рамках подразделений с мандатом, ограниченным по срокам, а также персонал, нанятый на местной основе, услуги которого по-прежнему необходимы по истечении пяти лет и который отвечает критериям преобразования их контрактов в непрерывный контракт;

с) в связи с предлагаемым порядком рассмотрения вопроса о преобразовании контрактов Комитет согласился на создание механизма строгого обзора, который будет учитывать деловые качества, сохраняющуюся потребность в таких сотрудниках и другие соответствующие критерии, включая те, которые были рассмотрены на двадцать восьмой сессии ККАП;

д) Комитет подтвердил свое согласие с предложением Генерального секретаря, согласно которому с учетом предложений, распространяющихся на все остальные категории сотрудников, кандидатуры сотрудников, набранных после проведения национальных конкурсных экзаменов, также должны рассматриваться на предмет предоставления им непрерывных контрактов после пяти лет службы. Представители персонала подчеркнули, что в целях обеспечения справедливого обращения со всеми категориями сотрудников метод приема на работу не должен определять тип предлагаемого контракта;

е) Комитет согласился с тем, как Генеральный секретарь истолковывает возможность прекращения службы «в интересах Организации», что было объяснено в документе SMCC-XXIX/2008/10, в том числе согласился с процессом обзора, а также с тем, что каждый человек имеет право опротестовать принятое решение.

VII. Мобильность

27. Администрация включила этот вопрос в повестку дня, представив Комитету документы SMCC-XXIX/2008/3 и SMCC-XXIX/2008/6.

28. Как было установлено Межсессионной рабочей группой по мобильности (SMCC-XXIX/2008/3), между администрацией и персоналом нет расхождений по вопросу о широкой концепции мобильности, изложенной в разделе V резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи (Мобильность). Есть общее понимание того, что мобильность содействовала бы укреплению Организации и развитию навыков сотрудников, однако существует расхождение мнений относительно успешности программы регулируемой мобильности, механизмов осуществления этой программы и необходимости равного отношения ко всем категориям сотрудников в ходе этого процесса (т.е. того процесса, касающегося сотрудников категории специалистов и выше, который оговорен в резолюции 55/258). В связи с этим вопросом представители персонала выразили мнение, что мобильность сотрудников, набранных на местной основе, должна быть строго добровольной и должна рассматриваться главным образом в контексте совершенствования индивидуальных навыков. Рабочая группа выявила много областей, в которых требуется внести ясность или провести обзор для определения дальнейшего пути, и в том числе указала, что необходимо учесть результаты состоявшихся в Генеральной Ассамблее дебатов по соответствующим кадровым вопросам, таким как упорядочение системы контрактов. Рабочая группа сделала вывод, что она должна будет продолжить свою деятельность и что, возможно, надо будет провести исследование — краткое, но целенаправленное — для изучения мнений персонала после завершения первого раунда регулируемой мобильности.

29. В ежегодном докладе по мобильности (SMCC-XXIX/2008/6) было отмечено, что уже достигнуто значительное число передвижений персонала между департаментами и внутри департаментов, однако в гораздо менее значительных масштабах осуществляются передвижения между местами службы (географическая мобильность). В связи с вопросом о географической мобильности было выражено мнение, что такие проблемы, как трудоустройство супругов, эффективная передача знаний, вопросы труда и быта, тягости жизни и отсутствие финансовых стимулов, по-прежнему мешают успешному осуществлению этой программы и что в дальнейшем реализация любой программы мобильности будет зависеть от успешного решения некоторых из этих вопросов. Тем не менее администрация выразила мнение, что первый раунд регулируемой мобильности надо будет довести до конца для обеспечения одинакового обращения со всеми категориями персонала, прежде чем будет проводиться обзор и прежде чем будет приниматься какое-либо решение о будущем этой программы мобильности.

30. В ходе последовавших затем дискуссий представители персонала особо подчеркнули важность корректировки программы мобильности в целях обеспечения более сильных стимулов для персонала, так чтобы при этом особое внимание уделялось географической мобильности. Они также подчеркнули, что применительно к сотрудникам, набираемым на местной основе, программы мобильности должны быть направлены главным образом на развитие личных навыков и служебной карьеры. Комитет подчеркнул необходимость учебы для

улучшения постановки работы и с сожалением отметил, что в последнее время стало выделяться меньше средств на учебу.

31. Завершая свои прения, Комитет согласился с тем, что нынешняя программа регулируемой мобильности будет продолжаться и дальше, т.е. согласился с тем, что она охватит персонал на уровнях Д-1, Д-2, С-5 и ОО-5. Комитет предложил приостановить осуществление программы регулируемой мобильности после завершения этого первого раунда, а затем сделать обзор с целью скорректировать эту программу с учетом накопленного опыта. Такой обзор мог бы включать, в частности, (краткое) исследование для изучения опыта и мнений персонала. Комитет согласился также с тем, что Межсессионная рабочая группа по мобильности будет продолжать свою деятельность и доложит о ее результатах на ККАП-XXX.

VIII. Служебная аттестация

32. Администрация внесла этот пункт повестки дня, представив Комитету документы SMCC-XXIX/2008/4 и SMCC-XXIX/2008/7.

33. В ходе обсуждений выявилось широкое совпадение мнений персонала и администрации по целому ряду вопросов, включая следующие: а) сохраняющиеся трудности применения нынешней системы ранжирования, вследствие которых имеет место несовпадение в распределении оценок между департаментами и управлениями; б) трудности получения доступа к электронной версии формуляра служебной аттестации; с) необходимость организации адекватного дополнительного, причем обязательного для всех, обучения персонала и администрации в целях обеспечения более эффективного применения механизма служебной аттестации; и d) необходимость обеспечения ответственности руководителей и персонала за точное соблюдение правил служебной аттестации.

34. В результате проведенных дискуссий Комитет решил создать небольшую Внутрисессионную рабочую группу 1+1. Эта Группа заседала 25 июня 2008 года, после чего был подготовлен ее доклад (с которым при желании можно ознакомиться в Секретариате).

35. После обсуждений Комитет решил, что Межсессионная рабочая группа по служебной аттестации должна продолжать свою работу и должна представить всеобъемлющее предложение по новой электронной системе служебной аттестации на следующей сессии ККАП. В этой связи особое внимание будет уделено более строгому применению системы служебной аттестации.

36. Администрация сообщила Комитету, что между тем она будет продолжать текущую работу, направленную на совершенствование нынешней электронной системы служебной аттестации, и что замечания, поступающие от персонала, будут учитываться в этой работе, и в том числе будет расширен доступ к местной администрации, будут улучшены системы подотчетности и мониторинга и т.д. Администрация также объявила, что скоро будет издана административная инструкция, которая должна содействовать укреплению дисциплины в области служебной аттестации.

IX. Система подбора кадров

37. Администрация включила этот вопрос в повестку дня, представив документ SMCC-XXIX/2008/9, посвященный кадровым вопросам.

38. Администрация информировала Комитет о том, что в рамках своих усилий по преобразованию системы подбора кадров в настоящее время идет разработка новой системы развития талантов, которая должна заменить систему «Гэлэкси», и что в скором времени будет выбрана компания, производящая программное обеспечение для этих целей. Кроме того, в Управлении людских ресурсов сейчас идет создание Группы поиска, которая будет оказывать руководителям активную помощь в поиске возможных кандидатов для заполнения вакансий. Администрация отметила также, что, несмотря на прогресс во многих областях, связанных с подбором кадров, в том числе прогресс, достигнутый благодаря выполнению решений, согласованных в 2006 году на ККАП-XXVII, для дальнейшего успешного совершенствования системы подбора кадров надо будет на нынешней сессии ККАП согласовать и решить ряд вопросов. В число этих вопросов входят следующие: необходимость упрощения и рационализации объявлений о вакансиях и критериев замещения вакансий; поддержка системы подбора кадров, основанной на использовании реестра; необходимость поиска кадров для решения задач, связанных с географическим распределением и представленностью женщин; процесс замещения вакансий на должностях уровня С-2; необходимость укрепления системы подотчетности.

39. Представители персонала вновь выразили озабоченность значительной части персонала тем, как работает нынешняя система подбора кадров. Несмотря на некоторые улучшения этой системы, персонал выражает озабоченность в связи с ролью центральных обзорных органов и практически полным отсутствием системы сдержек и противовесов.

40. Представители персонала и администрации согласились с тем, что следует принять меры для обеспечения последовательного применения административных процедур в рамках всей системы. Большое значение имеет использование передового опыта и организация учебы на этой основе. Администрация обязалась организовать дополнительную учебу.

41. ККАП согласился с тем, что необходимо сделать этот процесс более транспарентным путем предоставления персоналу более подробной информации о прохождении поданных заявлений, в том числе о статусе тех кандидатов, которые были включены в реестр.

42. В связи с просьбами о повышении уровня транспарентности и подотчетности представители персонала выдвинули предложение о том, чтобы им было разрешено присутствовать на собеседованиях в качестве наблюдателей, с тем чтобы обеспечить справедливость и транспарентность этого процесса, т.е. чтобы они играли примерно такую роль, какую играют координаторы по гендерным вопросам.

43. Комитет обсудил различные рекомендации, которые были ему сделаны. Комитет договорился о следующем:

1. Система подбора кадров, основанная на реестре

Администрация объяснила, что, поскольку в предстоящие годы ожидается очень высокая доля вакансий, являющаяся в значительной степени результатом естественного движения кадров, активная система, основанная на реестре, оказала бы большую помощь в подборе подходящих кандидатов. Эта система в сочетании с более широким использованием типовых описаний должностей ускорит подбор кадров. Представители персонала отметили, что озабоченность персонала связана не столько с необходимостью укрепления реестра, сколько с нынешним функционированием центральных обзорных органов. В то же время представители персонала отметили, что для повышения уровня транспарентности и эффективности реестра необходимо предоставлять кандидатам обновленную информацию об их статусе. Учитывая эти замечания, Комитет принял рекомендации, касающиеся системы подбора кадров, основанной на использовании реестра.)

2. Правила подачи заявлений

Комитет решил отменить сложные правила подачи заявлений (интервалы в 15, 30 и 60 дней) при том понимании, что руководители будут выявлять внутренних кандидатов, обеспечивая их всестороннее и справедливое рассмотрение в соответствии с положением 4.4 о персонале.

3. Рационализация процедуры составления объявлений о вакансиях

Представители персонала выразили озабоченность в связи с тем, что нелегко бывает просматривать объявления о вакансиях. Представители администрации разделяют эту озабоченность и постараются устранить эту проблему в рамках новой системы развития талантов, в которой будут иметься механизмы, не существующие в системе «Гэлэкси».

Комитет принял к сведению намерение администрации использовать объявления о вакансиях, больше похожие на типовые объявления, и объединить в рамках одного документа объявление о вакансии и описание применяемых критериев для нее, поскольку в настоящее время эта информация содержится в двух отдельных документах. Комитет согласился с тем, что, если Управление людских ресурсов обеспечит, чтобы руководители программ соблюдали критерии, установленные Управлением людских ресурсов в типовых описаниях должностей, новые сводные объявления о вакансиях не надо будет пропускать через центральные обзорные органы.

4. Членский состав центральных обзорных органов

Состоялось обстоятельное обсуждение вопроса о роли и функционировании центральных обзорных органов. Представители персонала заявили, что многие сомневаются в пользе работы, выполняемой центральными обзорными органами, поскольку очень распространено мнение о том, что эти органы просто ставят штамп на уже принятых решениях. Представи-

тели администрации ответили, что, с их точки зрения, центральные обзорные органы очень серьезно относятся к выполнению своих обязанностей и подчас даже проявляют чрезмерное рвение, стремясь поставить под сомнение сделанные руководителями предложения по кандидатурам. Представители персонала обсудили возможность использования центральных обзорных органов для того, чтобы они сообщали о своем мнении тем кандидатам, которые не были отобраны, однако представители администрации пояснили, что центральные обзорные органы не имеют на это мандата и не в состоянии сделать это.

Комитет принял к сведению намерение администрации расширить членский состав центральных обзорных органов и, возможно, отменить ограничения на продолжительность работы в этих органах в некоторых местах службы.

Комитет согласился также с тем, что для обеспечения более последовательной практики Управление людских ресурсов соберет информацию о передовом опыте, накопленном в Секретариате, и издаст правила процедуры и инструкции.

5. Задачи, связанные с географическим распределением должностей и представленностью женщин

После довольно подробного обсуждения этого вопроса Комитет отметил, что необходимо искать подходящих кандидатов, особенно из непредставленных и недопредставленных государств-членов, и принял к сведению намерение применять более жесткие требования, обеспечивающие включение женщин в краткие списки, подготавливаемые для проведения собеседований.

6. Должности уровня C-2

Комитет принял к сведению предлагаемую систему замещения вакансий на должностях уровня C-2.

7. Подотчетность

Представители персонала вновь выразили мнение, что необходимо повысить подотчетность руководителей, в том числе в рамках системы подбора кадров. Комитет приветствовал дальнейшие усилия Генерального секретаря по повышению подотчетности, в том числе его намерение вмешиваться в тот или иной процесс или останавливать его в случае, если действующие требования не были соблюдены.

8. Обратная связь

Было решено, что всем кураторам вакансий будет направлено напоминание о том, что они должны высылать уведомления тем кандидатам на замещение вакансий, которые были отвергнуты, поскольку такие уведомления являются одним из инструментов работы с персоналом.

Х. Положения и Правила о персонале

44. Администрация представила на ККАП-XXIX сравнительную таблицу, в которой содержались Правила о персонале серий 100, 200 и 300, чтобы облегчить изучение этого вопроса и дальнейшие обсуждения, которые состоятся после того, как будут подготовлены и опубликованы пересмотренные Правила о персонале. Комитет рассмотрел предложения по новой системе контрактов, включая условия службы, предлагаемые при предоставлении временных контрактов, нынешних краткосрочных контрактов и новых временных контрактов. В качестве примера Комитет отметил, что сотрудники, имеющие временные контракты на срок менее шести месяцев, больше не будут иметь права на отпуск по уходу за детьми для отца. Однако в связи с этим Комитет решил, что отпуск по уходу за детьми для отца должен предоставляться сотрудникам, у которых контракты были продлены по крайней мере до шести месяцев. Комитет отметил, что Управление людских ресурсов в соответствующее время представит предлагаемый текст новых Правил о персонале и ясно обозначит, где внесены изменения.

ХІ. Прочие вопросы

Брифинги, которые провели КМГС, ОПФПООН, Канцелярия Омбудсмана и Управление служб внутреннего надзора

45. Как было упомянуто в главе об организации работы, в ходе сессии ККАП выступили представители всех этих структур и ответили на вопросы участников этой сессии.

1. Председатель КМГС и заместитель Председателя выступили перед членами Комитета с обзором вопросов, рассматриваемых в настоящее время Комиссией.

Представители персонала отметили, что вопрос о падении покупательной способности и ухудшении материального вознаграждения входит в повестку дня ККАП в связи с тем, что в результате реформирования Организации Объединенных Наций, особенно в области управления людскими ресурсами, обязанности сотрудников во многих отношениях выросли. Персонал считает, что расширение обязанностей должно сопровождаться стимулами в виде оплаты и льгот. Представители персонала выразили озабоченность в связи с падением покупательной способности и ухудшением существующего материального вознаграждения. В частности, необходимо усовершенствовать методики, которые в настоящее время используются для установления размеров местных окладов и коррективов по месту службы, для того чтобы они отражали изменения в условиях жизни и уровне окладов. Особую озабоченность вызывает положение персонала, занятого в полевых миссиях. Кроме того, была выражена озабоченность относительно методики определения размера субсидии на образование. Представители персонала отметили, что любое совершенствование применяемых методик не должно вести к наказанию персонала и сокращению выплат, осуществляемых при нынешней системе. Кроме того, представители персонала поставили под вопрос правомерность дальнейшего использования гражданской службы Соединенных Штатов Америки в качестве компаратора для целей установления шкалы окладов. Все

вышеупомянутые факторы влияют на способность Организации Объединенных Наций привлекать квалифицированный персонал.

2. Представители Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций изложили содержание своего доклада о последствиях колебаний валютных курсов для пенсионных выплат, который будет представлен на предстоящей сессии Правления Пенсионного фонда в июле 2008 года. Затем они ответили на вопросы. С текстом их выступления при желании можно ознакомиться в Секретариате.

Представители персонала выразили озабоченность относительно будущего их пенсий. Покупательная способность пенсий, выплачиваемых в евро и в других валютах, падает вследствие падения курса доллара США. Необходимо предоставлять персоналу более подробную информацию, чтобы сотрудники лучше понимали, как работает пенсионная система. Кроме того, представители персонала просили Пенсионный фонд обеспечить дальнейшее консультирование Правления Пенсионного фонда относительно оптимальных решений, необходимых для устранения неопределенности, обусловленной колебаниями курсов валют.

3. Омбудсмен рассказал о нынешних функциях Канцелярии Омбудсмена, в том числе о работе над объявлениями о вакансиях региональных омбудсменов.

4. Майкл Дадли, заместитель Директора Отдела расследований, ответил на вопросы участников. В ответ на вопросы, касающиеся участия персонала в работе Управления служб внутреннего надзора по разработке комплексной системы процедур, по унификации правил процедуры и по пересмотру своего Руководства по проведению расследований, г-н Дадли сообщил, что Управление служб внутреннего надзора учтет в тексте этого Руководства любые замечания, поступившие от представителей персонала или от других сотрудников. Поскольку это Руководство будет опубликовано в электронном виде и поскольку предполагается регулярно обновлять его, в дальнейшем будет относительно легко вносить в него коррективы. Кроме того, г-н Дадли сказал, что он готов зарезервировать для представителей персонала места в рамках учебной программы по проведению расследований.

Членский состав Контактной группы по выполнению предыдущих договоренностей

46. Было решено, что от администрации в ее состав и в дальнейшем будут входить представители администрации из Женевы и Международного трибунала по бывшей Югославии, а от имени персонала в состав этой группы будут входить представители из Вены и из Совета персонала категории полевой службы.

Юридическая помощь, финансируемая персоналом

47. В связи с резолюцией 62/228, в которой Генеральная Ассамблея просила предоставить дополнительную информацию о любом предложении, касающемся финансируемой персоналом системы оказания юридической помощи персоналу, представители персонала выразили свою озабоченность и сомнения от-

носителю правильности и возможности такого подхода. Представители персонала отметили, что, поступая на службу в систему Организации Объединенных Наций, они теряют свое право урегулировать трудовые споры в соответствии со своим внутригосударственным законодательством. Во многих государствах законодательство предусматривает, что такое право включает в себя и право на адвоката. Поэтому представители персонала вновь выразили мнение, что в рамках новой системы внутреннего правосудия в Организации Объединенных Наций необходимо предусмотреть и профинансировать юридическую помощь персоналу. Можно было бы также рассмотреть вопрос о том, чтобы в дополнение к такой финансируемой системе использовались бесплатно работающие добровольцы, представляющие персонал, которые учатся на юридических факультетах, или другие специалисты в области права.

Международный трибунал по бывшей Югославии и Международный уголовный трибунал по Руанде

48. Представители персонала Международного трибунала по бывшей Югославии и Международного уголовного трибунала по Руанде просили организовать двустороннюю встречу с сотрудниками Управления людских ресурсов, чтобы обсудить с ними полученные документы, касающиеся того, что будет дальше с персоналом этих двух трибуналов. Это предложение было принято помощником Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами.

XII. Место проведения ККАП-XXX

49. ККАП согласился с тем, что в соответствии с действующим правилом его следующая сессия должна быть проведена не в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций. Место проведения сессии будет определено позднее.

50. Представители руководства администрации предложили провести следующую сессию ККАП раньше срока: может быть, целесообразнее всего провести следующую сессию в апреле 2009 года. Несмотря на то, что эта сессия состоится раньше обычного, можно будет учесть любые решения Генеральной Ассамблеи, которые будут приняты до этого в течение первой части возобновленной сессии.

XIII. Утверждение доклада ККАП-XXIX

51. ККАП утвердил доклад о своей двадцать девятой сессии вместе с четырьмя приложениями к нему для представления Генеральному секретарю.