

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ

UN LIBRARY

NOV 28 1977



Distr.
GENERAL
A/C.5/32/50
23 November 1977
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

Тридцать вторая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 109 повестки дня

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ЗАЯВЛЕНИЕ ПРЕДСЕДАТЕЛЯ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ
СЛУЖБЕ В ПЯТОМ КОМИТЕТЕ

Г-н Председатель:

В статье 17 Статута Комиссии по международной гражданской службе предусматривается, что Комиссия должна ежегодно представлять свой доклад Генеральной Ассамблее. Благодарю Пятый комитет за представленную мне возможность выступить перед его членами, для того чтобы представить соответствующий доклад за текущий год.

Доклад Комиссии по международной гражданской службе, который мне выпала честь представить, является третьим по счету докладом этого органа Генеральной Ассамблеи со времени учреждения Комиссии в соответствии с резолюцией 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года. Пожалуй, еще в большей степени, чем в предыдущих докладах, в нем указывается, как трудно исправить отклонения, прочно укрепившиеся со временем, а также подчеркивается дальновидность положений резолюции 13 (I) от 13 февраля 1946 года, в которой уже в то время предлагалось создать Комиссию по международной гражданской службе в целях оказания консультативной помощи Организации Объединенных Наций и специализированным учреждениям по вопросам персонала. Эта резолюция не была выполнена полностью, так как вместо Комиссии была создана Консультативная группа, у которой не было ни полномочий, ни средств для осуществления надлежащего контроля над ролью, которая в течение всего этого периода отводилась гражданской службе в рамках международных организаций.

Всего лишь в 1974 году Генеральная Ассамблея, озабоченная ростом расходов на персонал и вынужденная заняться решением различных вопросов и проблем, возникших в результате не всегда запрограммированного или систематического роста международной гражданской службы, постановила учредить Комиссию в качестве нового независимого механизма, сохранив название, предусмотренное в резолюции 1946 года, и возложив на нее функции, носящие не только консультативный, но также — в определенных областях — и исполнительный характер, с тем чтобы она регулировала и координировала общие условия службы в Организации Объединенных Наций.

В соответствии с этим мандатом Комиссия является органом межучрежденческой координации, что требует проведения постоянных консультаций с уже существующими учреждениями по координации, а также поддержания постоянных контактов с каждой из четырнадцати организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций. Поэтому Комиссия, по приглашению различных организаций, ежегодно собирается в штаб-квартире одного из специализированных учреждений, помимо проведения регулярных сессий в Центральном учреждении в Нью-Йорке. В прошлом году местом встречи явилась штаб-квартира ФАО, в этом году - Международного агентства по атомной энергии, и на 1978 год она уже приняла приглашение от ЮНЕСКО. Эта программа по укреплению контактов дополняется посещениями различных штаб-квартир для выяснения точек зрения администрации и ассоциаций сотрудников по всем аспектам, представляющим непосредственный интерес для Комиссии.

В докладе Комиссии по международной гражданской службе, изданном в виде дополнения № 30 текущей сессии Генеральной Ассамблеи, в кратком виде излагаются задачи, решенные Комиссией в 1977 году.

Я не мог бы говорить об этой деятельности, не сказав о том, что 2 сентября ушел из жизни заместитель Председателя нашей Комиссии г-н Амишадай Аду, Гана. Он внес неоценимый вклад в работу Комиссии, и я хотел бы выразить надежду, что на его месте будет работать человек, личность которого будет сочетать работоспособность, целеустремленность и талант, которыми обладал г-н Аду.

Доклад, представить который я имею честь, показывает, что в этом году Комиссия посвятила большую часть времени и рабочих возможностей исследованию заработной платы сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, с тем чтобы соответствующим образом выполнить те указания, которые дала Генеральная Ассамблея в своей резолюции A/31/193 В от 22 декабря 1976 года, в которой было предложено провести обзор местных условий службы в Женеве и внести рекомендации в отношении шкалы окладов, которая считалась бы подходящей.

Поэтому Комиссии пришлось, как и в 1976 году, уделить первоочередное внимание вопросам заработной платы в ущерб другим важным вопросам, в отношении которых устанавливается ее компетенция и ответственность по статуту. В докладе говорится, что несмотря на эту трудность, Комиссия смогла продолжить рассмотрение практически всех остальных вопросов, входящих в сферу ее компетенции.

Особое внимание было обращено на одну из рекомендаций, содержащихся в пункте 1 части II резолюции 31/141 В, в котором Ассамблея просила представить ей доклад о целесообразности введения измененной системы коррективов по месту службы. В этой связи Комиссия изучила два вопроса, которые она сочла особенно важными. Первый вопрос касается возможности того, что действие системы коррективов приведет к возникновению значительных несоответствий между вознаграждением в

Организации Объединенных Наций и в сопоставляемой стране, в частности, к превышению пределов различия, если увеличение коррективов, соответствующих Нью-Йорку на основе изменения индекса стоимости жизни, превышает размер увеличения вознаграждений в гражданской службе Соединенных Штатов, вводимое практически ежегодно.

В этой связи Комиссия отметила, что на основе опыта последних лет опасность этого невелика, поскольку, как правило, оклады в Соединенных Штатах в последние годы ежегодно повышались на уровне, соответствующем повышению стоимости жизни. Такое же положение отмечается и в 1977 году, когда оклады в гражданской службе Соединенных Штатов повысились на 7,05 процента, начиная с 1 октября этого года, согласно положениям президентского указа 12010, подписанного президентом Картером.

Генеральная Ассамблея просила Комиссию постоянно держать этот вопрос в поле зрения, и в докладе (пункты 39-44) излагаются меры по выполнению этого поручения. Комиссия считает, что, если такая разница значительно увеличится, коррективы можно осуществить лишь с помощью пересмотра основной шкалы окладов, что входит в исключительную компетенцию Генеральной Ассамблеи. Однако, если будет отмечено чрезмерное превышение допусков, что могло бы произойти, если бы в каком-то году не было произведено никакого повышения вознаграждений службы Соединенных Штатов, Комиссия располагает достаточными полномочиями для принятия соответствующих коррективных мер, например, путем сокращения сравнимых индексов или временного прекращения действия одного из классов коррективов. Таким образом, Комиссия пришла к выводу, что в этой связи не требуется никаких дополнительных мер со стороны Генеральной Ассамблеи. Она по-прежнему будет тщательно проводить это сравнение, являющееся основой применения принципа Ноблемера. Ситуация на сентябрь 1977 года отражена в таблице, содержащейся в пункте 34 нашего доклада, т.е. если оклады Соединенных Штатов принимаются за индекс 100, то оклады в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке имеют скорректированный индекс 113,3. В этой связи Комиссия отмечает небольшое различие в размере 0,6 процента по сравнению с прошлым годом, вызванное изменением отношения стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, однако это изменение в силу своего размера не требует, по мнению Комиссии, принятия каких-либо мер, по меньшей мере, в данный момент. Для более широкого контроля проводится анализ соотношения стоимости жизни в этих двух городах.

Рассматривая это положение в перспективе следующих 12 месяцев, можно отметить, что повышение окладов службы Соединенных Штатов на 7,05 процента, о котором уже говорилось, приводит к сокращению превышения по различным моментам, однако Комиссия учитывает, что в силу отмечаемого изменения индекса стоимости жизни до конца 1978 года необходимо будет добавить два класса коррективов по месту службы в Нью-Йорке, один - в декабре этого года, а другой - во втором полугодии 1978 года, поскольку в этом промежутке превышение останется без особых изменений.

/...

Другим вопросом, рассмотренным Комиссией при изучении системы коррективов по месту службы, является вопрос о формуле, обеспечивающей необходимость равного количественного изменения стоимости жизни для изменения класса на всех уровнях коррективов по месту службы. Согласно действующим положениям, в силу которых изменение класса коррективов по месту службы производится тогда, когда индекс изменился на 5 пунктов по отношению к постоянному индексу, равному 100, следует, что изменения осуществляются в силу все меньшего изменения стоимости жизни, посредством повышения индекса, что заставляет проводить все более частые изменения спиралеобразного характера. Изменение, предложенное Комиссией в пункте 57 своего доклада, позволило бы замедлить этот процесс, производя изменения индекса на 5 процентов, а не на 5 пунктов, по сравнению с существующим уровнем. Фактическое значение каждого класса получило бы логическое соответствие с увеличением индекса, поскольку отставание в установлении каждого нового класса компенсировалось бы его большим фактическим значением.

Административный комитет по координации выступил с критикой в отношении предлагаемого изменения, заявив, что новая система будет более трудной для понимания и применения, чем существующая. Комиссия сочла, что после некоторого периода приспособления такие проблемы возникать не будут, и, напротив, считает, что за счет устранения весьма частых изменений административная задача во многом упростится. Представители персонала, со своей стороны, возражали против данного предложения, утверждая, что в районах с высокой стоимостью жизни сотрудникам придется в течение более длительного времени, чем сейчас, ожидать повышение в связи с ростом стоимости жизни. Это, безусловно, так, однако такое изменение было сочтено необходимым в интересах уравнивания положения, поскольку в то время как в тех районах, где уже установлен высокий класс, изменение может производиться при росте стоимости жизни лишь на 2,8 процента, как происходит при переходе с I5 на I6 класс, в более низких классах для такого повышения класса требуется повышение на 5 процентов. Даже в случае осуществления этого изменения Комиссия убеждена, что система Организации Объединенных Наций в отношении компенсации повышения стоимости жизни будет оставаться достаточно гибкой, и что она окажется в более благоприятном положении при сравнении с большинством систем, принятых в национальных гражданских службах, располагающих аналогичными коррективами.

Учитывая, что для внесения изменений потребуется определенный период, Комиссия предлагает, чтобы новая система, в случае ее принятия, вступила в силу с 1 июля 1978 года.

Это предложение, которое в краткой форме излагается в пункте 57 доклада, является единственной представляемой Комиссией рекомендацией, в отношении которой необходимо конкретное решение Генеральной Ассамблеи.

Теперь я перехожу к рассмотрению наиболее важного раздела доклада, касающегося проведенного исследования о шкалах окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве.

Принятие Генеральной Ассамблеей статьи 12 Статута Комиссии по международной гражданской службе и последующее принятие Комиссией предусмотренной в данной статье ответственности являются решениями, которые привели к значительному изменению существующей процедуры установления размеров окладов сотрудников категории общего обслуживания.

Хотя ранее размер этих окладов определялся исполнительными главами организаций в консультации с их персоналом, с 1975 года правительства приняли решение, что целесообразно прибегать к услугам независимого органа, который оценивал бы факты и на основе такой оценки рекомендовал надлежащий, по его мнению, уровень окладов. Сложившееся к началу 1976 года положение в Женеве, о котором Объединенная инспекционная группа своевременно информировала Ассамблею, несомненно способствовало повышению интереса правительств к этой новой процедуре и продиктовало необходимость проведения специального изучения создавшегося положения в этом городе, который является местом расположения шести организаций и Отделения Организации Объединенных Наций в Европе.

Конкретные полномочия, которыми Ассамблея наделила Комиссию в резолюции 31/193 В для проведения в срочном порядке обзора местных условий службы в Женеве, поставили перед ней огромную задачу, учитывая, что Комиссия еще имела возможности рассмотреть общие принципы в этой области или принять решение по вопросу методологии. Поэтому, она была вынуждена проявить в основном практический подход, избрав специальную процедуру для Женевы и отложив на будущее разработку общей методологии.

Однако эта задача оказалась выполнимой, и Комиссия в срок завершила свой мандат, установив факты и сформулировав рекомендации в отношении новой шкалы окладов, которые были доведены до сведения заинтересованных исполнительных глав 23 сентября и препровождены Генеральной Ассамблее в представленном докладе.

Комиссия приступила к работе, начав с изучения основных принципов, и пришла к выводу, что необходимо придерживаться принципа "наилучших преобладающих условий". Этот принцип одобрен Генеральной Ассамблеей, и, по мнению Комиссии, он полностью остается в силе, пока Ассамблея не пересмотрела его.

/...

Следующим шагом являлось установление и оценка таких наилучших местных условий. Чтобы получить эту информацию, Комиссия решила провести опрос среди местных работодателей, учитывая, что в Женеве не выпускается официальное издание, в котором содержалась бы полная информация об уровне окладов. После рассмотрения различных возможностей был принят вариант опроса, в проведении которого уже накоплен достаточный опыт, так как в прошлом он применялся различными организациями; он заключается в опросе специально подобранной группы работодателей, которые считаются лучшими, заменив таким образом произвольный выборочный метод, который использовался в ходе трех предыдущих проведенных в Женеве опросов. Исполнительные главы поддерживали выбранный метод, однако он натолкнулся на серьезное сопротивление со стороны представителей персонала.

Комиссия убеждена в том, что для определения наилучших местных преобладающих условий метод предварительного отбора является наиболее целесообразным, с точки зрения статистики, чем произвольный метод. Его преимущество заключается прежде всего в том, что он успешно применялся в отношении других групп, в то время как полученные с помощью выборочного метода результаты в двух из трех случаев его применения в Женеве оспаривались одной из сторон.

Другая особенность, которая отличала этот опрос от предыдущих проведенных в Женеве опросов, состояла в выборе гораздо большего числа исследуемых должностей: для сравнения отбиралось 15 должностей вместо двух должностей, как это было при осуществляемых ранее исследованиях. Несмотря на существующие разногласия между различными организациями со штаб-квартирами в Женеве и несмотря на то, что Организация Объединенных Наций еще не ввела в своем европейском отделении систему классификации должностей, Комиссия не испытывала больших трудностей в получении согласия администрации и персонала для подробного описания 15 должностей, которые могли бы рассматриваться как характерные, с точки зрения функций, выполняемых большинством сотрудников категории общего обслуживания.

Список работодателей, которых можно отнести к числу лучших в Женеве, был составлен на основе самых квалифицированных консультаций, которые Комиссия могла получить в Женеве. По ее мнению, список 45 отобранных ее фирм действительно включал наилучших работодателей в Женеве и в то же время отражал соответствующее сочетание различных секторов экономической и коммерческой деятельности в этом городе. Комиссия предложила представителям персонала назвать дополнительные фирмы, которые, по их мнению, могли бы быть включенными в этот список, однако представители персонала решили отклонить это предложение. С другой стороны, они критиковали наш список за то, что в него не были включены мелкие фирмы. В этой связи я хотел бы разъяснить, что Комиссия приняла критерий учитывать лишь фирмы, имеющие по крайней мере 50 служащих, так как, по ее мнению, недостаточно сравнивать оклады организации, имеющей такое количество

/...

персонала как Организация Объединенных Наций с маленькой конторой из нескольких служащих. Может случиться так, что в этой конторе установлены исключительно высокие оклады; однако это необходимо считать как исключительный, а не характерный случай наилучших преобладающих местных условий.

Безусловно, заслуживает сожаление тот факт, что большое число работодателей, которым было предложено участвовать в опросе, отказались сотрудничать. Из 45 выборных компаний согласились предоставить информацию 27; однако из этого числа оказались пригодными лишь данные 22 фирм, так как пришлось исключить 5 ответов по различным причинам, которые подробно разъясняются в пункте 140 нашего доклада.

Восемнадцать отказов частично объясняются временем проведения опроса - незадолго до летних каникул - и недостатком времени для сбора данных. По-видимому, оказало влияние также то, что анкеты были подробными, поскольку Комиссия считала необходимым получить более подробную информацию, чем информация, которая была получена в результате предыдущих опросов, как по вопросу окладов для большого числа должностей, так и о других условиях работы, таких как отпуска, пособия, пенсии и т.д.

Однако и несмотря на это отсутствие ответа от ряда фирм, Комиссия согласна с тем, что в материале, полученном от 22 сотрудничавших фирм, в достаточной степени и надлежащим образом представлены лучшие наниматели Женевы - представители различных областей деятельности.

Задача обследования материального положения служащих была поручена высококвалифицированным специалистам в этой области с большим опытом работы в отделах труда и зарплаты Организации Объединенных Наций и ЮНЕСКО. Представители персонала и администрации участвовали во всех этапах этого обследования.

Комиссия обратила особое внимание на то, чтобы для расшифровки этих данных принимались решения, в основе которых лежала бы надежная и правильная методология. Учитывая то обстоятельство, что некоторые наниматели в Женеве за одну и ту же работу платят мужчинам более высокие оклады, чем женщинам, Комитет особенно позаботился о том, чтобы избежать какого-либо последствия такой дискриминации, которая несовместима с положениями Устава и другими резолюциями и конвенциями, принятыми законодательными органами этой системы. Смысл принятого решения заключался в том, чтобы оставить данные лишь по окладам, выплачиваемым мужчинам, работающим на тех должностях, которые в одинаковой степени занимались мужчинами и женщинами, и применять к окладам, выплачиваемым за работу, выполняемую исключительно женщинами, корректив, основанный на разнице в пользу служащего мужского пола, который работал на "смешанных" должностях, разницу, исчисленную в размере 8 процентов.

/...

После принятия превентивных мер Комиссия согласна на то, чтобы не учитывать в широкой степени последствия какой-либо дискриминации, которая может обнаружиться в обследуемых должностях. Следует добавить, что многие крупные фирмы не практикуют какую-либо дискриминационную политику. Например, крупные банки, органы государственного управления, транснациональные корпорации.

В методологии, используемой Комиссией, учтены все критические замечания, которые Объединенная инспекционная группа сделала в отношении предыдущих обследований в докладе, представленном ей в прошлом году этой Ассамблее. Поэтому следует отметить, что, хотя Комиссия и не должна была строго соблюдать методику, установленную в "руководящих принципах", согласованных в 1965 году Административным комитетом по координации, а позже подтвержденных Консультативной группой Международной комиссии по гражданской службе, на практике она во всех отношениях скорректировала свои процедуры с этими руководящими принципами. Как я уже говорил, эти принципы не были обязательными для Комиссии, поскольку никогда не утверждались каким-либо законодательным органом, тем не менее они строго соблюдались при проведении нашего обследования.

На основе собранного материала затем была начата разработка шкалы окладов, которая соответствовала бы Женеве, как об этом подробно излагается в пункте I71 и последующих пунктах доклада. Речь идет о сложном запутанном процессе, в котором необходимо увязать различные точки зрения. Окончательная шкала, которая включается в качестве приложения III L, отражает среднее сокращение на 17 процентов по отношению к окладам действующей шкалы. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в пункте 2 резолюции 31/193 В, Комиссия пыталась найти объяснение тому, почему оклады в Женеве достигли настоящего уровня. Ее соображения по этому вопросу изложены в пунктах с 193 по 204 этого доклада.

История этого вопроса, по мнению Комитета, восходит к 1950 году, когда при установлении категории персонала общего обслуживания - до того момента весь персонал составлял единую категорию - для Женевы была утверждена шкала окладов, которая главным образом была основана на действующей шкале окладов персонала в Нью-Йорке, несмотря на то, что проведенное в то время обследование показало, что вознаграждения в Женеве были значительно ниже, чем в Нью-Йорке. И возникшая в то время разница так и сохранялась в последующих пересмотрах. Последовавшие затем частые изменения в методологии проведения обследований и то обстоятельство, что результаты, полученные в различных случаях, в должной степени не применялись из-за возражений персонала, как это произошло в 1966 году, когда обследование показало, что оклады Организации Объединенных Наций на 16 процентов превышали самые высокие преобладающие оклады в Женеве, еще больше осложнили этот вопрос.

/...

В 1969 году была введена новая методология, в которой было решено применить 92-процентную ставку внешних окладов к ступени 6 внутренних классов, критерий, который КМГС подвергла критике. Это обстоятельство плюс ошибка, заключающаяся в использовании описаний должностей, которые уже на практике не соответствовали задачам этого персонала, в частности, в случае одной из двух должностей, использовавшихся для сравнения, должности бухгалтера, чьи функции радикальным образом изменились в результате применения электронно-счетных машин для проведения операций по отчетности, вследствие чего в 1976 году произошло новое значительное увеличение окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве.

Комиссия попыталась уточнить причины подобного увеличения. В одном случае оно объясняется тем, что применявшаяся методология была в основном ошибочной, в результате чего были собраны неправильные данные. Объединенная инспекционная группа со своей стороны выразила в своем докладе за прошлый год мнение, которое подтверждает ее Председатель в своем письме, направленном мне несколько дней назад, что соглашения, заключенные между администрацией и персоналом в отношении этих увеличений, основывались не на обследовании Беттла, которое было практически отвергнуто, а на результатах обследования, проведенного в 1969 году с использованием той же самой методологии, которая считалась ошибочной и которая, кроме того, была скорректирована таким образом, чтобы учесть отставание с применением в течение последних лет швейцарского индекса шкалы окладов ФУПШПТ.

Комиссия, учитывая то обстоятельство, что фактический уровень окладов является результатом процесса, начавшегося в 1950 году, в ходе которого к тому же накапливались различные искажающие факторы, предпочла не выносить решений по вопросам, которые, по мнению самой Объединенной инспекционной группы, на этом уровне приобретают в некоторой степени научный характер, а занялась исследованием, в результате которого будут выработаны новые основные направления и новый подход. Цель нашего доклада не состоит в том, чтобы оправдывать или аннулировать существующие оклады или повышения, утвержденные в 1976 году, а просто в том, чтобы попытаться определить с максимальной объективностью и точностью, каким должен быть на основе преобладающих лучших местных условий надлежащий уровень окладов по состоянию на 1 января 1978 года.

Рекомендованная шкала представляется в терминах нетто с проведением сравнения с фактическими вознаграждениями, которые получают служащие в Женеве после вычета налогов. В случае применения этой шкалы, кроме того, станет возможным в некоторой степени урезать завышенные оклады, получаемые в настоящее время в Женеве сотрудниками категории специалистов и категории общего обслуживания, завышенные оклады, размер которых Комиссия квалифицировала как несоответствующий норме. Признавая, что принципы, в соответствии с которыми определяются оклады для этих двух категорий, являются различными, и не

существует твердой связи между обеими шкалами окладов, нельзя от-расывать то обстоятельство, что обе категории сотрудников работают вместе и что между ними существует иерархическая структура. Комиссия не считает удовлетворительным положение, при котором денежное вознаграждение служащих класса, превышающего категорию общего обслуживания, приравнено к вознаграждению служащих С-3 или С-4 категории специалистов. В новых шкалах предусматривается сокращение этой разницы на один класс, приравняв вознаграждение служащего О-7, ступень XI, к вознаграждению служащего С-2, ступень IV.

Однако Комиссия все же еще обеспокоена еще большей разницей в вознаграждениях между обеими этими категориями, в том что касается пенсионных вознаграждений и, следовательно, пенсий. В пенсионных вознаграждениях также предусматриваются коррективы, однако еще более ограниченные, поскольку пенсионное вознаграждение служащего О-7, ступень XI, приравнено к вознаграждению служащего С-4, ступень 9. Комитет по назначениям и продвижению по службе обратил несколько дней назад внимание на случай с одним служащим в Женеве, О-7, который отказался от повышения на должность С-3, поскольку он терял в зарплате.

Для того чтобы исправить это положение, необходимо будет пересмотреть шкалу пенсионных выплат сотрудников категории общего обслуживания, однако для этого потребуются решение общего характера, которое нельзя применять только в Женеве. Комиссия собиралась представить Генеральной Ассамблее некоторые предложения в этой связи. Однако, как разъясняется в пунктах 187 и 188 ее доклада, она не сумела этого сделать из-за отсутствия конкретных предложений по этим вопросам со стороны Административного комитета по координации. Комиссия будет рассматривать этот вопрос и в будущем году и будет настаивать на том, чтобы администрация, в консультации со своим персоналом, представила предложения в этой связи. Между тем шкала окладов брутто, приводимая в Приложении III.М, должна была неизбежно исчисляться на основе существующей шкалы пенсионных взносов.

Выполнив свой мандат, зафиксированный в положениях статьи 12, пункт 1, своего Статута, установив факты и разработав рекомендации в отношении шкалы окладов, Комиссия считает, что вопрос о том, в какой форме будут применяться эти шкалы, зависит теперь от исполнительных глав учреждений. Комиссия в пункте 183 своего доклада выразила надежду, что эти шкалы вступят в действие с 1 января 1978 года, и предполагает, что, учитывая возможные трудности, сопряженные с сокращением реальных окладов, потребуются какие-то специальные временные субсидии для работающих сотрудников, чтобы сохранить уровень вознаграждения, получаемый этим персоналом в настоящее время.

Независимо от того, какие будут приняты меры, Комиссия считает этот момент благоприятным для того, чтобы исправить сложившееся в Женеве положение, ибо со временем оно может лишь усугубиться. Учитывая сложность этого случая, а также проблемы, которые могут возникнуть в связи с применением настоящих рекомендаций, Комиссия готова провести по просьбе организаций новое обследование в 1980 году, чтобы проанализировать развитие событий на тот момент в отношении условий занятости в Женеве.

Прежде чем перейти к другому вопросу, я хотел бы затронуть еще один смежный с ним аспект. Как известно многим делегациям, представители ассоциаций персонала в Женеве провели с помощью одной фирмы консультантов дополнительное обследование, получив информацию от определенного числа нанимателей, включенных в первоначальный список, который подготовила Комиссия, а также от нанимателей, число служащих которых не превышает 50 человек — уровень, установленный Комиссией в качестве минимального. В свое время я сообщил представителям персонала, что, если мне предоставят полученные данные, я тщательно изучу их, не обращая внимание на то, что эта работа была проделана без какого бы то ни было участия администраций или Комиссии.

На днях я получил от этих представителей подготовленный консультантом доклад, в котором анализируются полученные данные. Однако они отказались предоставить мне подробные данные, положенные в основу этого доклада; более того, они предлагают мне встретиться с ними в Женеве, чтобы совместно обсудить этот вопрос. Приходится лишь сожалеть о такой позиции персонала, поскольку она является нарушением принципа взаимности и доверия, которого Комиссия пыталась придерживаться в своих отношениях с персоналом. Хотел бы, с другой стороны, отметить, что вся информация, полученная Комиссией в результате проведенного обследования, была сразу же доведена до сведения представителей персонала.

Не имея этих данных, могу сказать лишь, что в новом докладе нет никаких новых доказательств, противоречащих нашему выводу о том, что выбранные Комиссией оклады наглядно отражают наличие в Женеве лучших условий. Более того, на основании некоторых приведенных в этом документе цифр можно сделать вывод о том, что новое обследование не выявило никаких сведений о существовании более высоких вознаграждений, чем те, о которых сообщалось в нашем докладе. Поэтому консультант пытался вывести на основе этих самых окладов более высокие сопоставимые цифры, используя с этой целью методы толкования, отличные от тех, которыми пользовалась Комиссия, и прежде всего в трех случаях: во-первых, в том, что касается расчетов коррективов, применимых к окладам женского персонала, чтобы устранить дискриминацию, которая может иметь место на некоторых должностях в Женеве; во-вторых, в отношении формулы для исчисления на 1 января 1978 года получаемых окладов и, в-третьих, в том, что касается преобразования окладов брутто в оклады нетто, вычитая с этой целью подходящий налог.

/...

Ни одно из его предложений неприемлемо, ибо процент увеличения, который предлагается для того, чтобы исчислить вознаграждения по состоянию на 1 января 1978 года, является лишь предположительным и ничем не подтвержден; в то же время предлагаемые формулы для устранения дискриминации и корректирования налогообложения основаны на совершенно очевидных логических ошибках. Если делегации пожелают, я мог бы распространить в качестве рабочего документа подробные замечания, сделанные нами к обследованию, подготовленному персоналом.

Я считаю, что в информации, представленной нам представителями персонала, нет ничего, что оправдывало бы пересмотр Комиссией своих рекомендаций. Более того, если дать этим данным правильное толкование, они скорее будут служить подтверждением этих рекомендаций.

В заключение хочу сказать несколько слов о плане работы, который Комиссия разработала на 1978 год.

В дальнейшем осуществление положений пункта 1 статьи 12 своего Статута Комиссия совместно с ЮНЕСКО проведет обследование окладов в Париже и, если окажется возможным, до конца этого года второе обследование условий занятости в другом городе, где размещаются центральные учреждения. Как известно, 19 конференция ЮНЕСКО постановила провести исследование окладов персонала категории общего обслуживания для его представления на будущей конференции в ноябре 1978 года. Комиссия совместно с Генеральным директором ЮНЕСКО установила процедуры для завершения этого обследования к моменту его рассмотрения Исполнительным советом, а затем Генеральной конференцией этой организации. Результаты этого обследования будут своевременно доведены до сведения Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций.

В будущем году Комиссия должна будет обсудить некоторые вопросы, еще не рассмотренные в рамках утвержденного в прошлом году пересмотра системы окладов сотрудников категории специалистов. В соответствии с положениями резолюции 31/141 будут рассмотрены следующие пункты:

а) анализ всех выплат в связи с окончанием службы (репатриации, отказа от назначения, смерти и т.д.);

б) исследование об основаниях и условиях выделения субсидий на образование;

/...

с) новые исследования об эквивалентности классов в системе Организации Объединенных Наций и федеральной администрации в Соединенных Штатах.

Другое исследование - осуществление его уже начато и, мы надеемся завершить его вовремя, для того чтобы включить в наш следующий доклад, - касается политики и практики набора персонала, которые будут рассмотрены в свете концепции о профессиональных сотрудниках и в связи с практикой назначений на установленный срок. И, наконец, мы включили в нашу повестку дня для рассмотрения в первоочередном порядке вопрос об условиях службы персонала вне Центральных учреждений так называемого местного персонала, финансируемого как из регулярных бюджетов, так и из программ развития, причем, в обоих случаях включается персонал категории общего обслуживания.

Как господа-делегаты могут отметить, повестка дня, которую мы рассматриваем, является обширной. Перечисление этих вопросов, помимо других таких вопросов, рассматриваемых в обычном порядке, как определение коррективов по месту службы в 165 различных странах или территориях, транспортные расходы для международных служащих или постоянное сравнение уровней окладов в Соединенных Штатах, как представляется, показывает, что Комиссия по международной гражданской службе, хотя и была создана лишь в 1975 году, располагает уже достаточно широким полем деятельности для обоснования своего существования.

Мандат Комиссии, установленный ее уставом и различными резолюциями Генеральной Ассамблеи, помимо стоящих перед ней текущих задач, в основном заключается в обеспечении государств-членов и, в случае необходимости, администраций техническими и объективными консультативными услугами, позволяющими определять условия занятости в международных организациях и обеспечивающими возможность набирать сотрудников с высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, как это предусмотрено в статье IOI, пункт 3, Устава Организации Объединенных Наций, который является постоянным руководством в нашей работе.

Комиссия намеревается осуществить постепенный пересмотр всех условий занятости, существующих в системе Организации Объединенных Наций. В случае обнаружения какого-либо ненормального положения, об этом будет доведено до сведения правительств-членов и администраций, которые несут ответственность в этой области. В том случае, когда в размерах вознаграждений и субсидий будут наблюдаться отклонения либо в сторону крайнего уменьшения, либо в сторону излишнего увеличения, будут приниматься рекомендации по исправлению такого положения. Мы стремимся к тому, чтобы Генеральная Ассамблея могла располагать должным консультативным обслуживанием в этой области, аналогично тому, как Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам получает столь ценный вклад в своей специфической области.

/...

Мы будем стараться осуществлять это обязательство с необходимым благоразумием, чтобы не нарушать с годами уже сложившейся и укрепившейся системы, во многих случаях являющейся совокупностью прав, которыми располагает персонал, и одновременно характеризующейся такой твердостью, необходимой для решения вопроса такого значения, которое ему придадут государства-члены.
