



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/46/275
31 July 1991
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок шестая сессия
Пункт 118 предварительной
повестки дня*

ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Обзор функционирования Комиссии по международной гражданской
службе Организации Объединенных Наций

Доклад Административного комитета по координации

СОДЕРЖАНИЕ

	Пункты	Стр.
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 14	2
II. АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СТРУКТУРЫ	15 - 23	4
III. ПРОЦЕСС ПОДБОРА КАНДИДАТОВ В ЧЛЕНЫ КОМИССИИ	24 - 44	6
IV. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО КООРДИНАЦИИ, КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ	45 - 52	11
V. МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ	53 - 58	13
VI. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И УПРАВЛЕНИЕ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	59 - 89	14

* A/46/150.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В пункте 1 раздела II своей резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря совместно с его коллегами из Административного комитета по координации (АКК) и после консультаций с представителями персонала, участвующими в работе Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), провести обзор функционирования Комиссии и представить Генеральной Ассамблее на ее сорок шестой сессии доклад по данному вопросу и мнения Комиссии по нему.

2. На своей сорок пятой сессии Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 45/241, в которой она высказала еще одну просьбу в связи с вышеупомянутым докладом. В разделе II этой резолюции она просила Генерального секретаря и его коллег из Административного комитета по координации при подготовке, в соответствии с пунктом 1 раздела II резолюции 44/198, доклада об обзоре функционирования Комиссии рекомендовать альтернативные меры по совершенствованию функционирования Комиссии.

3. В настоящем докладе изложены мнения и рекомендации АКК относительно функционирования КМГС. При подготовке этого доклада АКК провел консультации с представителями персонала. В него включены также мнения, выраженные в ходе обсуждения этого документа некоторыми членами Комиссии в индивидуальном порядке. Однако мнения Комиссии в целом по данному докладу будут опубликованы в отдельном документе.

4. Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) была создана в 1974 году для регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций. Ее статут был принят 18 декабря 1974 года по завершении периода интенсивных переговоров и консультаций между государствами-членами, исполнительными главами организаций-участниц и представителями персонала. Устав отражает шаткое равновесие соглашений, достигнутых между тремя заинтересованными сторонами.

5. Начиная с 1949 года и до учреждения Комиссии основные директивные решения по вопросам персонала принимались специальными органами по обзору. Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций, которая в 1970 году выступила с инициативой создания международной комиссии для регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций, была убеждена в том, что целесообразнее пользоваться услугами центрального регулирующего органа, состоящего из независимых экспертов, чем специальных правительственных органов по обзору, учрежденных для этой цели к тому времени.

6. Многие полагают, что в целом КМГС функционирует относительно неплохо и что ее статут является полезным документом; по их мнению, трудности, отмеченные в работе КМГС, - особенно в последние годы - объясняются не какими-то недостатками, присущими статуту, а проистекают из неправильного подхода к его толкованию. Тем не менее за прошедшие 15 лет в адрес КМГС было высказано немало критических замечаний. В ряде случаев КМГС позитивно реагировала на такие замечания. Так, например, она согласилась с тем, чтобы представители организаций и персонала присутствовали на тех заседаниях Комиссии, на которых принимаются решения.

7. Однако остается ряд проблем, и именно этим проблемам уделено основное внимание в текущем обзоре. Если встать на точку зрения организаций, то высказываемые ими критические замечания можно разбить на три широкие группы:

- a) растущая политизация;
- b) недостаточный учет КМГС различий, существующих между организациями общей системы;
- c) перегруженная программа работы и все более набирающая силу тенденция к регулированию вопросов кадровой политики.

8. Наиболее сложный вопрос связан с характером работы Комиссии, успех которой определится степенью доверия, внушаемого Комиссией, и степенью проявляемой ею независимости. Чтобы эффективно функционировать, она должна пользоваться авторитетом. Однако очень часто критике подвергаются сами основы, на которых зиждется авторитет и независимость ее членов. Даже отдельные члены самой КМГС приходят к выводу о необходимости укрепления ее авторитета и независимости в целях усиления ее роли по отношению к Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций и другим правительственным органам.

9. Хотя в соответствии со своим статутом КМГС является вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи, ее отличает то, что принимаемые ею решения и рекомендации непосредственным образом затрагивают деятельность всех организаций общей системы. Однако создалось впечатление, что Комиссия игнорирует различия, существующие между этими организациями - с точки зрения их численности, характера функционирования и программных задач. Кроме того, в целом разделяется мнение, что программа работы КМГС должна быть более упорядоченной и согласованной и что в ней должно уделяться больше внимания приоритетным вопросам.

10. Существует более широкая проблема, выходящая за рамки функционирования самой КМГС и затрагивающая характер взаимоотношений между КМГС и Пятым комитетом Генеральной Ассамблеи. Многие трудности в работе КМГС проистекают из того, что Пятый комитет явно вмешивается в дела этого органа независимых экспертов. В последние годы КМГС и Пятый комитет слабо взаимодействуют в работе, и этот пробел должен быть устранен. Многие считают, что Пятому комитету не следует отклонять рекомендации КМГС или вносить в них поправки, предварительно не ознакомившись с мнениями КМГС и тех, кто обращается в этот орган.

11. Кроме того, к изложенным в настоящем докладе рекомендациям следует подходить с учетом характера развития отношений между персоналом/руководством с момента учреждения Комиссии в 1975 году. За прошедшее время были достигнуты заметные успехи на переговорах по вопросам условий службы государственных служащих в национальных гражданских службах; они отражены в ряде международных документов, принятых Международной организацией труда (МОТ). Однако эти результаты получили мало отражения или вообще не получили никакого отражения в подходах КМГС или Пятого комитета к определению условий службы персонала в общей системе. Более того, консультативное партнерство между

Комиссией, организациями и персоналом - столь тщательно разработанное в статуте КМГС - как считают многие, оказалось сведенным к процедурной формальности. Поэтому не стоит удивляться тому, что Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) выразила обеспокоенность "низким и совершенно не удовлетворительным уровнем консультаций" в работе КМГС.

12. Сформулированные в разделах III-VI настоящего документа рекомендации не предусматривают изменений в статуте КМГС. В этой связи целесообразно напомнить о том, что внесение поправок в статут КМГС является сложным делом. Статут может быть изменен только Генеральной Ассамблеей; любые изменения требуют их ратификации организациями, участвующими в КМГС. Это длительный процесс.

13. Осуществление крупных структурных реформ, упомянутых в разделе II, потребовало бы полного пересмотра серии законодательных документов и, вполне возможно, внесения поправок в заключенные между Организацией Объединенных Наций и организациями, участвующими в общей системе, соглашений относительно координации кадровых вопросов.

14. При рассмотрении рекомендаций, предлагаемых в докладе, важно вначале подчеркнуть, что какие бы организационные изменения ни были предложены по итогам этого обзора, эффективное и действенное функционирование любой структуры или такого органа, как КМГС, зависят не только от его юридических или уставных положений, но и от того, как эти положения применяются на практике, а также от позитивной настроенности членов Комиссии, секретариата и партнеров по консультативному процессу на то, чтобы обеспечить эффективное выполнение этих положений.

II. АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ СТРУКТУРЫ

15. В своей резолюции 45/241 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря и его коллег из Административного комитета по координации "рекомендовать альтернативные меры по совершенствованию функционирования Комиссии". В свете, в частности, выраженных рядом делегатов на сорок пятой сессии Генеральной Ассамблеи мнений относительно необходимости рассмотрения вопроса об альтернативных КМГС структурах, включая структуру, более сходную со структурой Правления объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, такие альтернативные меры в отношении путей функционирования КМГС, как представляется, охватывают структуры, альтернативные самой КМГС.

16. ФАМГС выступила с предложением о создании новых рамок для переговоров по вопросам условий службы, которое было тщательно рассмотрено АКК. В этой связи текущий обзор функционирования КМГС предоставил возможность изучить нынешние механизмы определения условий службы в общей системе и рассмотреть смелые альтернативы без ущерба для решения реформировать и усовершенствовать нынешнюю структуру КМГС.

А. Трехсторонняя структура

17. Вопрос о преобразовании КМГС в трехстороннюю структуру типа "Правления пенсионного фонда", предусматривающую равное представительство Генеральной Ассамблеи и других законодательных органов, исполнительных глав и персонала, был подвергнут детальному изучению. Сильные и слабые стороны такой структуры хорошо известны; как представляется, она работает, когда орган, который принимает окончательные решения (Пятый комитет), полностью доверяет мнению своих собственных представителей. Если у Пятого комитета возникают какие-либо сомнения, то в этом случае предложения, исходящие от трехстороннего органа, могут быть рассмотрены и отвергнуты, как если бы они поступили от органа, в работе которого не участвуют представители государств-членов.

18. Как известно, одним из важнейших элементов в деле создания КМГС было участие в ее работе независимых экспертов - не представителей, ответственных перед своими собственными государствами-членами. Подразумевалось, что эти независимые эксперты будут обладать достаточным авторитетом, чтобы противостоять любым оппонентам в дискуссии по вопросам, касающимся условий службы. Организации твердо придерживаются той точки зрения, что центральный орган экспертов будет более эффективным и более независимым, чем специальные межправительственные комитеты - предшественники КМГС. Как представляется, нет никаких оснований для того, чтобы оспаривать это убеждение. Поэтому следует отказаться от дальнейшего рассмотрения альтернативы, в соответствии с которой КМГС предлагается заменить трехсторонним органом, подобным Правлению пенсионного фонда.

В. Объединенный комитет по проведению переговоров

19. АКК также внимательно рассмотрел внесенное ФАМГС предложение учредить объединенный комитет по проведению переговоров в целях определения условий службы.

20. По мнению ФАМГС, создание такой структуры обеспечило бы наличие "органа по проведению переговоров", который "объединил бы в своем составе на двусторонней основе представителей нанимателей и персонала, уполномоченных вести переговоры в целях выработки согласованной позиции по пунктам, включенным в повестку дня, и выносить совместные рекомендации директивному органу для принятия окончательного решения". В состав этого директивного органа могли бы входить члены различных директивных органов всех участвующих организаций общей системы, или же в качестве такого органа мог бы выступать руководящий орган той или иной организации, такой, как МВТ. Он мог бы принимать или отклонять рекомендации этого комитета.

21. Эти широкие наброски представляются позитивным шагом, направленным на то, чтобы отразить в рамках общей системы Организации Объединенных Наций принятую в ряде государств-членов практику обсуждения условий службы гражданских служащих. Такая структура обсуждения позволяла бы и тем, кто управляет системой (административные органы), и тем, кто работает в этой системе (служащие), чувствовать значительную большую причастность к тем решениям, которые они обязаны проводить в жизнь, или тем, которые их непосредственно затрагивают.

22. С другой стороны, в связи с таким предложением возникают непростые вопросы с точки зрения правовых аспектов, политики и норм процедуры. По своему содержанию оно связано с весьма серьезным отходом от ныне действующего порядка, в основу которого положены соглашения между специализированными учреждениями и Организацией Объединенных Наций в области координации вопросов персонала. Так, в некоторых случаях в этих соглашениях содержатся ссылки на создание комиссии по международной гражданской службе в целях вынесения рекомендаций в отношении средств, которые позволяли бы обеспечивать общие нормы приема на службу. Кроме того, маловероятно, что Генеральная Ассамблея пожелает уступить свои полномочия какому-либо другому руководящему органу или тому или иному директивному органу, составленному из представителей различных руководящих органов. Не является очевидным и то, что представители этих руководящих органов выразят желание участвовать в работе такого директивного органа. Неясно также, сколько организаций было бы представлено в составе этого объединенного комитета, каким образом согласовывались бы повестки дня и что произошло бы в случае невозможности согласовать позиции заинтересованных сторон.

23. В силу этих причин на данном этапе АКК предпочитает не останавливать свой выбор ни на одной из предложенных альтернативных структур, а сосредоточить внимание на представлении ряда альтернативных вариантов совершенствования функционирования КМГС в рамках существующих уставных положений.

III. ПРОЦЕСС ПОДБОРА КАНДИДАТОВ В ЧЛЕНЫ КОМИССИИ

24. Важнейшим показателем функционирования КМГС является степень внушаемого ею доверия. Это доверие может быть гарантировано лишь на основе обеспечения технической компетентности и независимости в максимально возможной деполитизации процедур выдвижения кандидатур и назначения членов Комиссии.

25. Является очевидным, что процесс, ведущий к назначению членов, все в большей мере становится "внутренним" делом, причем упор делается на назначение бывших послов или других лиц, известных членам Пятого комитета. Отсутствуют какие-либо примеры серьезного поиска кандидатов, в высшей степени отвечающих требованиям, предъявляемым к членам Комиссии.

26. Вполне вероятно, что лица, разработавшие статут, были убеждены в том, что кандидатуры будут выдвигаться участниками консультаций (государствами-членами, организациями и органами персонала) посредством проведения "тихой" дипломатии. На деле, однако, все обстоит не так - полномочия в рамках этого процесса полностью перешли к Генеральной Ассамблее. В реальности составление списка кандидатов является прерогативой региональных групп в составе Генеральной Ассамблеи, и если прийти к согласию в рамках региональной группы не удастся, то проводятся выборы. Члены КМГС отметили в этой связи, что эти проблемы обусловлены тем, что консультации, предусмотренные в статье 4 статута, не получили "надлежащего оформления или последующего развития".

27. Это не означает, что избранные члены не удовлетворяют предъявляемым требованиям, однако рост зависимости от политического процесса может лишь

поставить под сомнение способность членов противостоять политическому давлению. Чем сильнее оказываемое политическое давление, тем ниже будет опускаться уровень доверия к членам как независимым экспертам.

28. Был рассмотрен ряд предложений, направленных на улучшение положения. Они включают: а) разработку краткого перечня "квалификационных требований"; б) учреждение трехстороннего комитета по выявлению кандидатов для составления окончательных списков кандидатур; с) создание механизма, который обеспечивал бы, чтобы процедуры назначения членов КМГС не увязывались с аналогичными процедурами других, действующих исключительно в рамках Организации Объединенных Наций, органов; d) составление на трехсторонней основе списка кандидатов в члены (восемь человек предлагаются государствами-членами, четыре - исполнительными главами и четыре - органами персонала); и е) включение положения, предусматривающего возможность наложения вето на выдвигаемые кандидатуры любыми двумя из трех участников процесса. Рассматривался также вопрос о сроках назначения членов для сбалансированного удовлетворения потребностей в сменяемости кадров и обеспечении преемственности.

29. Прежде чем более подробно остановиться на рассмотрении этих предложений, целесообразно задаться вопросом о том, может ли быть усовершенствован процесс подбора кандидатов и назначения членов Комиссии. Ответ, который может быть применен и в отношении ситуации с подбором кандидатов в состав Комиссии, дает мнение, высказанное Врайаном Уркхартом и Эрскином Чайлдерсом ^{1/} в несколько ином контексте, - в связи с подбором кандидатур на должность Генерального секретаря Организации Объединенных Наций. Уркхарт и Чайлдерс пишут:

"Принесут ли на деле варианты, альтернативные нынешней непродуманной, связанной со все большим числом ограничений процедуре, в которой преобладают политические факторы, лучшие результаты? И будут ли правительства, не говоря уже о кандидатах, готовы согласиться на такого рода скрупулезный анализ кандидатур, учет рекомендаций специалистов и проведение более широкой предвыборной агитации, которые считаются не только нормальными, но и существенно необходимыми ее элементами в рамках крупных учреждений неправительственного и частного сектора? ... Мы полагаем, что нынешняя процедура может быть усовершенствована и что обстоятельства жизни в нашем меняющемся мире требуют этого. Мы приходим к этому выводу, целиком сознавая как то, что политический аспект данного вопроса игнорировать невозможно, так и то, что характер Организации Объединенных Наций располагает к поиску компромиссов и ведению кулуарных переговоров".

30. Из всех рассмотренных основных считаются следующие три взаимосвязанные предложения, предусматривающие необходимость а) обеспечения того, чтобы процедуры назначения членов КМГС не увязывались с аналогичными процедурами других органов Организации Объединенных Наций, б) учреждения трехстороннего комитета по выявлению кандидатов, которые включались бы в реестр кандидатур для назначения в КМГС на основе с) краткого перечня квалификационных требований. По обсуждении было решено не продолжать рассмотрение предложений, связанных с составлением на трехсторонней основе списка кандидатов и предоставлением права вето. Слабым местом предложения о составлении на

трехсторонней основе списка кандидатов было признано то, что за членами, кандидатуры которых выдвигаются различными сторонами, неизбежно будет закрепляться статус "представительства", что, как следствие, приведет к утрате ими независимости. Предложение же в отношении вето было отклонено на том основании, что его включение усугубило бы сложность отыскания кандидатов, пользующихся доверием всех сторон.

A. Обеспечение того, чтобы процедуры назначения членов КМГС не увязывались с аналогичными процедурами других Органов Организации Объединенных Наций

31. Предлагается провести с Пятым комитетом обзор для выработки такого механизма, который обеспечивал бы, чтобы процедуры выдвижения кандидатур и назначения членов КМГС не увязывались с аналогичными процедурами таких органов, сфера деятельности которых ограничивается исключительно рамками Организации Объединенных Наций, как Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам. В рамках такого механизма должна получить признание необходимость соблюдения принципа географической сбалансированности. Один из возможных вариантов внесения конструктивных изменений мог бы заключаться в переносе срока проведения назначений, с тем чтобы он не совпадал с проведением других выборов в рамках Пятого комитета.

32. В этих целях предусматривается издание Генеральным секретарем от имени АКК руководящих принципов, которые определяли бы параметры такого механизма и служили бы дополнением к тем положениям в отношении сроков выдвижения кандидатур, решение в отношении которых уже принято АКК. Полезным первым шагом явилось бы принятие в ближайшее время решения о том, кандидатуры от каких регионов подлежат рассмотрению на предмет назначения на освобождающиеся в составе Комиссии места.

33. Затем трехсторонний комитет по выявлению кандидатов, составленный из представителей государств-членов, административных руководителей и органов персонала, обеспечил бы выдвижение трех-четырёх кандидатур от соответствующего региона на каждое место.

B. Трехсторонний комитет по выявлению кандидатов

34. Как отмечалось выше, трехсторонний комитет по выявлению кандидатов предлагается создавать в составе представителей государств-членов (при обеспечении представленности каждой из региональных групп), административных руководителей и органов персонала в целях составления реестра кандидатур для назначения в качестве членов Комиссии. Члены Комитета по выявлению кандидатур назначались бы в интересах обеспечения активного поиска кандидатов, с которыми затем проводилась бы беседа и которые отбирались бы на основе краткого перечня квалификационных требований, разработанного с этой целью. Комитет по выявлению кандидатов подготавливал бы свой реестр задолго до освобождения вакансий в КМГС.

C. Перечень квалификационных требований

35. В статье 3 статута указывается, что члены Комиссии назначаются в их личном качестве как лица с признанным авторитетом, обладающие значительным опытом исполнительской работы в области государственно-административной деятельности или в смежных областях, особенно в области руководства кадрами. Для усиления положений этой статьи предлагается разработать краткий перечень с указанием предъявляемых к кандидатам требований, касающихся их квалификации, опыта и других качеств. Например, можно было бы включить в число необходимых условий наличие у кандидатов широкого национального и международного опыта в области государственно-административной деятельности, предпочтительно включая область руководства кадрами, а также определенной осведомленности относительно особенностей функционирования общей системы Организации Объединенных Наций. Можно было бы далее оценивать кандидатов с точки зрения их подхода к вопросам современных отношений между трудящимися и администрацией или их опыта в этой области. В такой краткий перечень можно было бы также включить вопрос, касающийся способности кандидатов ориентироваться в современных тенденциях в области руководства кадрами.

36. Необходимо обеспечить разумный подход к использованию такого перечня, ибо кандидаты, идеально отвечающие требованиям, предъявляемым в кратком перечне, не обязательно становятся "лучшими" членами Комиссии, точно так же, как универсалы или кандидаты, не имеющие опыта в области руководства кадрами, как представляется, не становятся "самыми худшими". На деле, как показывает опыт, люди с более широким образованием и кругом интересов, не будучи скованными узкими рамками своего собственного профессионального опыта, вполне могут оказаться более прозорливыми членами Комиссии. Тем не менее пришло время усовершенствовать процесс отыскания обладающих необходимой квалификацией кандидатов, и потенциальные кандидатуры предлагается рассматривать лишь в том случае, если они удовлетворяют требованиям, содержащимся в указанном кратком перечне.

37. В прошлом членами КМГС становились, как правило, лица из числа состоящих на службе или вышедших в отставку государственных служащих (главным образом, сотрудников дипломатической службы). Были весьма редки, а то и вовсе не встречались, случаи наличия у них конкретного опыта в отношении деятельности частного сектора. Вместе с тем, хотя наличие опыта работы в правительственных органах имеет важное значение, чрезмерное сосредоточение внимания на наличии опыта в одной этой области приносит результаты, обратные искомым. Поэтому следует приложить усилия к выявлению кандидатов из других сфер деятельности, в том числе из частного сектора. В этом случае, возможно, следует обсудить вопрос о выплате разумного гонорара нештатным членам за их участие в работе сессий Комиссии.

38. ФАМГС в этой связи заметила, что, по ее мнению, в состав Комиссии должны в основном входить члены, не состоящие на государственной службе, и - в идеальном случае - не являющиеся гражданами основных стран-доноров. По мнению ФАМГС, при выдвижении кандидатур должны учитываться потребности в обеспечении независимости кандидатов - как в теоретическом разрезе, так и в практическом плане.

39. На основании вышеизложенного выносятся следующие рекомендации:

Рекомендация 1: АКК следует начать обсуждение с Пятым комитетом вопроса о том, чтобы процедуры назначения членов КМГС не увязывались с аналогичными процедурами других органов Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 2: следует учредить трехсторонний комитет по выявлению кандидатов, который будет составлять реестр кандидатур для назначения в КМГС.

Рекомендация 3: следует разработать краткий перечень квалификационных требований, предусматривающий необходимость наличия среди членов специалистов в разных областях.

D. Сроки полномочий членов Комиссии

40. В ходе пересмотра Комиссией своего статута в 1980 году она пришла к выводу о том, что ни четырехлетний срок полномочий ее членов, ни процедуры их повторного назначения, изложенные в статье 5 статута, не создают никаких трудностей в ее работе. Помимо процедур, применяемых в настоящее время, члены Комиссии рассмотрели целый ряд вариантов, в которых, в частности, предусматривалось:

a) ограничить членство в Комиссии путем установления максимально допустимого числа назначений (например, два или три);

b) ограничить срок полномочий членов Комиссии семью или восемью годами без права повторного назначения;

c) осуществлять замену членов Комиссии, срок полномочий которых еще не истек, членами, избираемыми на весь установленный период, а не только до истечения оставшегося срока полномочий своего предшественника или предшественницы (разумеется, при условии, что при этом будут также использованы более совершенные процедуры отбора);

d) оставлять вакантным место любого члена Комиссии, уходящего в отставку на третьем году его или ее пребывания в составе Комиссии до полного истечения срока его или ее полномочий, с тем чтобы в соответствующие сроки эта вакансия могла быть заполнена на полный четырехлетний период. Это позволило бы избавиться от практики почти автоматического повторного назначения или замены членов Комиссии представителями тех же самых стран.

41. При наличии возможностей повторного назначения любой кандидат, претендующий на повторное назначение, неизбежно будет подвергаться определенному давлению. Помимо этого, как представляется, сложилась "традиция повторного назначения" самих членов Комиссии; а если они не назначаются, то многие места сохраняются за тем или иным государством-членом и таким образом становятся "наследственными". Разумеется, весьма полезно иметь в составе Комиссии представителя страны, гражданская служба которого является "компаратором", однако нет ничего предосудительного в том, чтобы в составе Комиссии были представители и других национальностей.

42. Одним из весьма важных аспектов членства является обеспечение преемственности; сроки полномочий членов Комиссии не должны быть слишком короткими. Высказываются мнения, что ограничение членства одним семи- или восьмилетним сроком представляется привлекательным, однако такой период без повторного назначения является слишком продолжительным. Другие высказываются в пользу сохранения нынешнего четырехлетнего срока полномочий при условии введения ограничения на число повторных назначений. В целом, представляется, что нынешний порядок назначения является вполне обоснованным и его следует сохранить.

43. Предложение о замене членов, сроки полномочий которых еще не истекли, членами, назначаемыми на полный срок, также представляется интересным, однако это может самым серьезным образом подорвать установленную систему ротации, благодаря которой ежегодно в состав Комиссии назначается строго определенное число членов. Оставлять вакантными места членов, подающих в отставку на третьем году срока их полномочий, не рекомендуется; при наличии заблаговременно составленных списков кандидатов совсем не сложно подобрать им замену.

44. В этой связи представляется целесообразным пересмотреть число ежегодных назначений, с тем чтобы в первые три года четырехлетнего цикла освобождались четыре места, а в последнем году - три. По существующему положению в первые три года ежегодно освобождаются пять мест, но в четвертом году назначений не предусматривается.

Рекомендация 4: следует пересмотреть цикл назначений таким образом, чтобы на протяжении первых трех лет четырехлетнего цикла ежегодно назначались четыре члена, а в последнем году цикла - три.

IV. АДМИНИСТРАТИВНЫЙ КОМИТЕТ ПО КООРДИНАЦИИ, КОМИССИЯ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

45. В введении к настоящему докладу подчеркивается важность укрепления взаимосвязи между КМГС и Генеральной Ассамблеей. Отношения КМГС с другими руководящими и директивными органами являются не менее важными и требующими постоянного внимания, особенно в связи с тем, что Пятому комитету в докладе КМГС, как представляется, уделяется основное внимание. У руководящих органов других организаций наметилась все усиливающаяся тенденция механически утверждать решения Пятого комитета. Преимущество этой ситуации заключается в том, что она позволяет им заниматься техническими вопросами, не обременяя себя проблемами персонала. Вместе с тем она свидетельствует о том, какое значение имеют решения Пятого комитета для деятельности всей Организации в целом, а также о явном отсутствии у Комитета понимания потребностей специализированных учреждений.

46. Это отсутствие понимания отражается и на самой КМГС, поскольку Комиссия уделяет все большее внимание органу, от которого она получает указания и жалобы и который, что немаловажно, назначает ее членов. Попытки ассоциировать отдельных членов Комиссии со специализированными учреждениями и особенно с их

руководящими органами были весьма немногочисленны. Вполне очевидно, что имеются основания для конфликта между Генеральной Ассамблеей и другими руководящими органами. Имеются случаи, когда представители государств-членов в руководящих органах оспаривали перед своими коллегами в Пятом комитете справедливость решений, принятых в Нью-Йорке. Со своей стороны Генеральная Ассамблея в резолюции 45/241 настоятельно призвала государства-члены "обеспечить, чтобы их представителям на совещаниях руководящих органов организаций общей системы были известны позиция, занимаемые Комиссией и Генеральной Ассамблеей в отношении условий службы в общей системе".

47. Непосредственные контакты между исполнительными главами и Пятым комитетом также немногочисленны. Генеральный секретарь неоднократно выступал в Пятом комитете от имени АКК и общей системы, что в значительной степени повлияло на обсуждение вопросов его повестки дня. И тем не менее присутствие представителей специализированных учреждений было бы полезным в том плане, что оно способствовало бы осознанию того, что решения Комитета должны отвечать интересам всех учреждений общей системы.

48. Как КМГС, как и Пятый комитет, при принятии решений во все большей степени руководствуются финансовыми соображениями. В статуте Комиссии не содержится ссылок на финансовые последствия, хотя Генеральная Ассамблея просила Комиссию внести в него соответствующие положения. С другой стороны, в правиле 33 правил процедуры предусматривается, что перед тем, как осуществлять то или иное решение, КМГС должна выяснить у участвующих организаций к каким финансовым последствиям это решение может привести. Первая часть этого правила гласит:

"Ни Комиссия, ни члены, которым переданы те или иные функции, не имеют права выносить рекомендации или принимать решения по существу ... до того, как они обратятся с просьбой к исполнительным главам соответствующих участвующих организаций изложить их мнение в отношении финансовых и административных последствий осуществления этой рекомендации или решения и до получения доклада Исполнительного секретаря по этому вопросу".

По мнению многих исполнительных глав, это положение означает, что Комиссия должна уделять основное внимание рассмотрению вопросов существа, предоставив исполнительным главам право самим решать, каким образом финансировать осуществление тех или иных мер. По их мнению, КМГС стала уделять слишком большое внимание финансовым вопросам.

49. В связи с этим представляется целесообразным, чтобы АКК от имени организации общей системы представил Пятому комитету доклад о финансовых последствиях. Было бы также целесообразным формализовать роль АКК в неофициальных заседаниях Пятого комитета, на которых фактически принимаются решения. Необходимо также формализовать присутствие представителей персонала на неофициальных консультациях.

50. Ряд членов КМГС поддерживают предложение о том, что ее рекомендации должны представляться на рассмотрение Генеральной Ассамблеи вместе с

соответствующими замечаниями АКК. Что касается предложения о том, чтобы АКК вместе с представителями персонала в полной мере принимали участие в неофициальных консультациях Пятого комитета по вопросам, касающимся КМГС, то некоторые члены Комиссии предложили следующий подход: если Пятый комитет сочтет необходимым в рабочем порядке изменить ту или иную рекомендацию Комиссии, то это следует делать при всестороннем участии секретариата КМГС, организаций и органов персонала; в качестве альтернативы эта рекомендация может быть направлена Комиссии для пересмотра, хотя в этом случае будет потерян целый год.

51. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) одобрила предложение, содержащееся в пункте 50 выше; вместе с тем Федерация предпочла бы, чтобы ежегодный доклад КМГС представлялся Генеральной Ассамблее в виде единого перечня (согласованных) рекомендаций, а не рекомендаций КМГС, сопровождаемых замечаниями персонала и администрации.

52. В развитие вышесказанного представляются следующие рекомендации:

Рекомендация 5: АКК следует сформулировать замечания по годовому докладу КМГС, которые будут представлены Генеральной Ассамблее и другим директивным органам совместно с самим годовым докладом.

Рекомендация 6: представителю (представителям) АКК следует выступать в Пятом комитете в связи с рассмотрением доклада КМГС; в дополнение к предусмотренному в правиле 33 правил процедуры, представители АКК могли бы представлять разъяснения в отношении порядка финансирования организациями общей системы предлагаемых КМГС мер.

Рекомендация 7: представителю (представителям) АКК и представителям персонала следует принимать всестороннее участие в неофициальных консультациях Пятого комитета по докладу КМГС. Если в ходе своего обсуждения Пятый комитет сочтет необходимым изменить ту или иную рекомендацию КМГС, то в этом случае Комиссия, представителям АКК и органов персонала следует предложить представить свои мнения в отношении этого изменения.

Рекомендация 8: для обеспечения большего понимания различных потребностей организаций следует поощрять расширение контактов между членами Комиссии и всеми организациями общей системы; это могло бы включать направление членам Комиссии приглашений участвовать в работе "программных" и других заседаний учреждений, а также участие членов Комиссии в поездках на места.

V. МЕСТОПОЛОЖЕНИЕ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

53. Вопрос об изменении местоположения КМГС был предметом тщательного рассмотрения. Следует напомнить, что с самого начала переговоров о статуте - в 1970 году - все стороны исходили из того и соглашались с тем, что штаб-квартира КМГС будет находиться в Женеве. Решение отказать от Женевы как местоположения Комиссии в пользу Нью-Йорка было принято на самых последних этапах процесса принятия статута в Пятом комитете.

54. Документы Пятого комитета свидетельствуют о том, что изменение местоположения Комиссии было утверждено после продолжительных дебатов, в ходе которых мнения разделялись между теми, кто высказывался в пользу Женевы, полагая, что Комиссия сможет более эффективно осуществлять свои задачи, если ее штаб-квартира будет находиться как можно ближе к месту нахождения самого большого числа организаций, и теми, кто утверждал, что в случае базирования Комиссии в Женеве она будет более подвержена давлению и влиянию из-за большой концентрации организаций и персонала в Европе в целом, и в Женеве в частности. Однако решение об изменении местоположения Комиссии имело скорее политическую, чем техническую мотивировку.

55. Необходимость поддержания КМГС как можно более тесных связей со всеми организациями общей системы является важным фактором при рассмотрении этого вопроса. Вместе с тем это является одной из целей настоящего обзора. Штаб-квартиры Организации находятся в семи различных местах - при этом пять из них базируются в Европе. В целом на европейском континенте насчитывается свыше 18 000 сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, по сравнению с 8000 в Северной Америке - включая сотрудников, базирующихся в Вашингтоне, О.К., Монреале, а также в Нью-Йорке. Ряд членов КМГС высказываются за то, чтобы штаб-квартира Комиссии находилась в Европе, мотивируя свою позицию "необходимостью поддержания более тесных связей с большим числом организаций, базирующихся в Европе".

56. Однако вместе с тем Комиссия - или по крайней мере ее Председатель и заместитель Председателя - должна (должны) поддерживать тесные контакты и с делегациями. При рассмотрении вопроса о местоположении секретариата КМГС следует принимать во внимание и чисто практические соображения. Опыт свидетельствует, что интересы оперативной деятельности требуют, чтобы секретариат КМГС находился как можно ближе к организациям, предоставляющим данные и другую информацию, необходимые для определения системы коррективов по месту службы, ставок суточных и пособий в связи с трудными условиями службы.

57. Другие же утверждают, что в конце периода, когда вера в КМГС пошатнулась, сохранение в одном месте органа, наделенного директивными функциями (Пятый комитет), и органа, наделенного рекомендательными функциями (КМГС), лишь усугубило этот кризис доверия.

58. С учетом вышесказанного Генеральную Ассамблею просят рассмотреть вопрос о целесообразности изменения местоположения КМГС.

VI. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ И УПРАВЛЕНИЕ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

59. В этом разделе рассматривается ряд взаимосвязанных вопросов, в том числе программа работы КМГС, порядок назначения членов секретариата и организация его работы, а также роль и функции должностных лиц и исполнительного секретаря. Хотя многие рассматриваемые здесь вопросы должны решаться непосредственно самой Комиссией, следует подчеркнуть важное значение рационализации ее деятельности.

60. Приведенные ниже рекомендации, несмотря на то, что они тесно взаимосвязаны, можно разделить на две категории: а) рекомендации, которые касаются более рационального и эффективного использования ресурсов и в основном относятся к вопросам управления, и б) рекомендации, которые касаются основной направленности программы работы КМГС и которые, как представляется, в большей мере относятся к вопросам политики.

61. Как в отношении вопросов управления, так и в отношении вопросов политики необходимо установить очередность их рассмотрения КМГС. Это непосредственно касается программы работы Комиссии. Существует единодушное мнение относительно необходимости совершенствования программы работы КМГС. Некоторые члены Комиссии считают, что именно этот вопрос должен находиться в центре внимания дискуссии по вопросам функционирования Комиссии.

62. Что касается управленческих аспектов, то часто высказывалась обеспокоенность в связи с тем, что программа работы Комиссии не претерпела какой-либо значительной рационализации или упорядочения. Проблемы, связанные с перегруженностью повестки дня, - часто в результате просьб Генеральной Ассамблеи - еще более усугублялись несвоевременным поступлением документации. В последние годы ситуация имела тенденцию к ухудшению, хотя вместе с тем следует признать, что перегруженность программы работы Комиссии в 1988 и 1989 годах была обусловлена дополнительной рабочей нагрузкой, связанной с проведением всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше.

63. Как представляется, одной из основных проблем является стремление - каким бы похвальным оно ни было - охватить как можно больше вопросов. Это приводит к тому, что:

а) Комиссия вынуждена во все большей мере полагаться на секретариат и постоянных членов Комиссии;

б) время, которое отводится на обсуждение основных вопросов, недостаточно ни для проведения детального обзора, ни для проведения обстоятельного диалога между членами Комиссии и представителями организаций и персонала;

в) некоторые вопросы, которые были отнесены составителями статута к числу приоритетных (такие, как набор персонала и развитие карьеры), не рассматриваются или, по меньшей мере, не рассматриваются достаточно глубоко.

64. Необходимость установления приоритетов в ходе внешнего обзора имеет также и политический аспект. Рядом критиков было высказано мнение, что в работе КМГС преваляло стремление выработать регулирующие нормы по всем рассматриваемым ею вопросам общей системы. Хотя ей и удавалось сделать это, она не смогла обеспечить углубленное рассмотрение более общих кадровых вопросов, таких, как набор персонала и развитие карьеры. И это не может не вызывать беспокойство, поскольку одной из целей создания Комиссии было создание органа, который располагал бы временем для всестороннего и тщательного технического рассмотрения всех факторов, связанных с рассматриваемыми вопросами.

65. Некоторые критики отмечают также, что следствием такого положения явилось принятие КМГС рекомендаций или решений, которые в основном отличались традиционным подходом и недостаточным пониманием трудностей, с которыми сталкиваются различные организации. Генеральная Ассамблея в резолюции 45/241 также просила Комиссию "возобновить активное рассмотрение" вопросов существа, затрагиваемых в статьях 13 и 14 ее статута (касающихся классификации и кадровой политики).

66. Ряд предложений по улучшению ситуации был высказан в процессе определения долгосрочных и среднесрочных приоритетов. Они изложены в последующих пунктах настоящего документа.

67. В целях укрепления роли Комиссии в области управления людскими ресурсами, ее программа работы должна быть перестроена таким образом, чтобы было обеспечено надлежащее соотношение между вопросами, касающимися окладов и пособий, и другими вопросами, такими, как управление людскими ресурсами, набор персонала и развитие карьеры.

68. Комиссию следует попросить о том, чтобы она в рамках своей программы деятельности провела обзор и исследование эволюции отношений между сотрудниками и администрацией в национальных гражданских службах и высказала рекомендации относительно применимости этих новых явлений к международной гражданской службе.

69. В целях повышения эффективности работы Комиссии следует создать на трехсторонней основе (члены Комиссии и ее секретариата и представители организаций и персонала) небольшой руководящий комитет или бюро, которые определяли бы, какие именно вопросы следует рассматривать, и устанавливали бы сроки рассмотрения этих вопросов в рамках двухгодичного цикла планирования. Одним из критериев, которыми следует руководствоваться при определении очередности рассмотрения вопросов, должна быть актуальность этих вопросов для общей системы. Рассмотрение этих вопросов в руководящем комитете обеспечило бы также представление основных документов или набросков исследований на нужных языках задолго до их рассмотрения Комиссией или трехсторонними рабочими группами.

70. Вышеуказанная рекомендация подразумевает, что все предложения, независимо от того, исходят они от секретариата Комиссии, организаций, персонала или Генеральной Ассамблеи, будут предварительно изучаться. Если же будет установлено, что эти просьбы являются необоснованными или несвоевременными, заинтересованная сторона - в том числе и Генеральная Ассамблея - должна быть уведомлена об этом, а сроки рассмотрения этих вопросов должны быть изменены.

71. КМГС должна провести исследование, касающееся оптимального использования времени, выделяемого на проведение официальных сессий, и времени, выделяемого для работы трехсторонних рабочих групп. В этой связи соответствующие вопросы можно подразделить на технические вопросы и на вопросы политики. Технические аспекты можно было бы затем рассматривать в рамках небольших групп (в состав которых входили бы члены Комиссии и представители организаций и персонала), которые бы параллельно обсуждали различные вопросы в течение первой недели

каждой из двух ежегодных сессий Комиссии, с тем чтобы выработать рекомендации для Комиссии в целом. Или же работа первой сессии Комиссии могла бы ограничиваться заседаниями технических рабочих групп без созыва Комиссии в целом; доклады рабочих групп затем рассматривались бы всей Комиссией на ее второй сессии; рассмотрение вопросов в рамках небольших групп способствовало бы также более глубокому пониманию некоторых весьма сложных вопросов, которые должна решать Комиссия. В рамках этого процесса различным членам Комиссии поручалось бы курировать определенные вопросы с учетом их специализации. Эти и другие меры были бы направлены на обеспечение максимальной эффективности работы Комиссии. Можно было бы также рассмотреть вопрос о проведении в период сессии Комиссии семинаров или симпозиумов (открытых для более широкой аудитории) с участием авторитетных специалистов в некоторых областях (таких, как управление людскими ресурсами или международная гражданская служба).

72. В состав КМГС входит один постоянный подкомитет - Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС). ККВКМС может решать почти все возникающие в настоящее время проблемы, касающиеся назначений на должности с учетом требований, предъявляемых к квалификации, упорядоченной программы работы и т.д., и следует предложить КМГС пересмотреть мандат ККВКМС. В последние годы выражалась озабоченность в связи с тем, что наметилась тенденция предлагать ККВКМС для решения политические вопросы, которые должна рассматривать сама КМГС. Необходимо учитывать эту озабоченность при рассмотрении мандата и программы работы ККВКМС в целях обеспечения того, чтобы Консультативный комитет занимался вопросами, для решения которых он был создан и в отношении которых он обладает необходимой компетенцией. Получение технических знаний, для чего был создан ККВКМС, можно рассматривать также, используя ряд альтернативных методов. Например, можно обратиться к техническому подкомитету или к какому-либо консультанту с просьбой о рассмотрении этих и других технических вопросов, связанных с методологиями исследования заработной платы.

73. Некоторые члены КМГС поддерживают разработку долгосрочной и среднесрочной программы работы и стремление ограничить содержание каждой повестки дня пятью или шестью основными пунктами. Некоторые выступают также за предоставление еще больших полномочий. С другой стороны, некоторые члены Комиссии возражают против закрепления за ними определенных тем, относящихся к области их компетенции, и разделения вопросов на технические и политические; имеются серьезные сомнения в отношении проведения заседаний небольшими группами.

74. В свете вышесказанного дается следующая рекомендация:

Рекомендация 9: Генеральной Ассамблее предлагается одобрить рекомендации относительно обеспечения сбалансированности программы работы Комиссии, создания координационного комитета, разделения работы между сессиями, мандата ККВКМС и необходимости установления долгосрочных и среднесрочных приоритетов (содержащиеся в пунктах 66-73 доклада) для представления КМГС в целях принятия соответствующих решений.

75. Предполагается, что введенные недавно изменения в связи с а) созданием двусторонних рабочих групп по отдельным вопросам, б) рассмотрением в конце каждой сессии Комиссии повестки дня следующей сессии, и с) мерами, направленными на улучшение связи между Председателем и членами Комиссии, включая проведение предсессионных инструктивных совещаний, будут по-прежнему применяться Комиссией и, таким образом, в отношении них не должно быть никаких отдельных рекомендаций.

А. Назначение старших сотрудников

76. Ввиду того, что исполнительные руководители наделяют КМГС некоторыми своими полномочиями и покрывают часть расходов Комиссии, их непосредственно интересует то, как КМГС отбирает своих сотрудников. Было согласовано, что в соответствии со статьей 20 статута, с АКК будет проводиться консультация в отношении назначения старших сотрудников. В целях обеспечения того, чтобы у всех организаций были одинаковые возможности предлагать кандидатов и оценивать их квалификацию, было согласовано также, что назначение всех сотрудников будет осуществляться с учетом соответствующих процедур отбора. Консультативные процедуры еще не применялись на практике, как это предполагалось, и их применение стало своего рода "механическим".

77. Кроме того, ранее большинство старших сотрудников Комиссии были командированы Организацией Объединенных Наций и специализированными учреждениями; в силу ряда причин все меньше и меньше заявлений о заполнении вакантных должностей в КМГС поступает от сотрудников общей системы, особенно сотрудников, работающих в Европе.

78. Со своей стороны некоторые члены Комиссии подчеркнули важное значение обеспечения того, чтобы секретариат КМГС и впредь оставался независимым и свободным от всех факторов внешнего влияния и давления. По мнению некоторых членов Комиссии, в идеале секретариат не должен быть прикреплен ни к какой организации и должен иметь свои собственные условия службы. Некоторые члены Комиссии считают также, что в целях обеспечения объективности и трезвости мышления персонал секретариата должен отражать баланс между сотрудниками, откомандированными из организаций общей системы, и теми, кто был набран со стороны.

79. В целях укрепления консультативных процедур при назначении сотрудников секретариата, предоставления наиболее широких возможностей для набора персонала в секретариат как из организаций общей системы, так и других организаций, а также в целях увеличения числа откомандирований из Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений рекомендуется следующее:

Рекомендация 10: следует на трехсторонней основе создать "группу по выявлению/назначению кандидатов" в целях подготовки списка потенциальных кандидатур для назначения в секретариат КМГС как из числа сотрудников общей системы, так и со стороны.

В. Взаимный обмен сотрудниками секретариата КМГС и организаций общей системы

80. Как было отмечено выше, в конце 70-х годов секретариат Комиссии состоял в основном из сотрудников, откомандированных из Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений. Имеется ряд положительных моментов, заключающихся в том, что сотрудники секретариата имеют знания о различных организациях общей системы и опыт работы в них. Преимущество заключается также и в том, что набирается персонал, имеющий опыт работы вне рамок системы. В обоих случаях полезно обеспечить свободный поток информации о накопленном опыте между различными секретариатами. В этой связи рекомендуется следующее:

Рекомендация 11: следует поощрять расширение практики посещения сотрудниками секретариата КМГС специализированных учреждений. Следует разработать договоренности о временном направлении сотрудников секретариата КМГС в организации по их просьбе. Точно так же следует поощрять откомандирование сотрудников из организаций в КМГС как на краткосрочной, так и на долгосрочной основе.

81. Хотя высококвалифицированный персонал может сделать многое для поддержания высокого уровня работы секретариата в техническом плане, все-таки необходимо тщательно изучить структуру этих органов, а также то, насколько она отвечает требованиям сегодняшнего дня. С этой целью рекомендуется следующее:

Рекомендация 12: следует провести обзор организации работы секретариата с учетом новых директив в отношении программ и технических новшеств. В ходе этого обзора следует тщательно изучить вопрос о расширении практики привлечения кадров со стороны, в число которых могут входить служащие консультационных фирм, работники кафедр университетов и эксперты из государств-членов.

С. Роль и функции постоянных членов Комиссии

82. В 1980 году Рабочая группа КМГС изучила возможность того, чтобы Комиссия избирала своего Председателя и заместителя Председателя; Рабочая группа рассмотрела также возможность внесения в статут поправки, предусматривающей проведение выборов постоянного исполнительного комиссара и постоянного совместного исполнительного комиссара для осуществления функций, возложенных на Председателя и заместителя Председателя, а также предусматривающей в то же время проведение выборов Председателя и заместителя Председателя для руководства работой каждой сессией Комиссии. В конечном итоге Комиссия постановила, что нет необходимости вносить эту поправку в статут.

83. В Пятом комитете проводился также ряд дискуссий относительно постоянного назначения Председателя и заместителя Председателя, и было отмечено, что Председатель и заместитель Председателя избираются из числа членов Комиссии на основе ежегодной ротации, при этом они могут быть переизбраны.

84. Кроме того, выражалась озабоченность в связи с необходимостью более точно определять роль Председателя и заместителя Председателя и предусмотреть четкое распределение обязанностей между ними.

85. Некоторые члены КМГС считают, что для обеспечения непрерывности работы и ее успешного осуществления в рамках последующей деятельности необходимо иметь постоянного Председателя; по их мнению, эта должность не должна заполняться на основе ротации. Некоторые члены Комиссии по-прежнему считают, что следует консультироваться с Комиссией в отношении назначения Председателя и заместителя Председателя.

86. В 1988 году АКК сообщили, что нецелесообразно заполнить должность Председателя Комиссии на основе ротации, учитывая характер функций Председателя. Это подразумевает, что предпочтительно, чтобы Председатель Комиссии был постоянным. Единственным преимуществом в избрании постоянного исполнительного комиссара и общего исполнительного комиссара, как представляется, было бы то, что другому члену Комиссии предоставляется возможность председательствовать на сессиях Комиссии, что, несомненно, привело бы к изменению правила 25 правил процедуры. По-видимому, вряд ли было бы целесообразным, если бы у Председателя и заместителя Председателя были иные сроки нахождения в должности, чем у других членов Комиссии; это было бы оправданным только в том случае, если бы они избирались на один год из числа членов Комиссии на основе ротации.

87. Однако, как представляется, в статуте не четко определены обязанности Председателя и Исполнительного секретаря Комиссии. В статье 8 на Председателя возложена обязанность по руководству работой Комиссии и ее сотрудников. Частично это положение объясняет необходимость того, чтобы должности Председателя была постоянной. Кроме того, она отражает тот принцип, что ответственность за работу Комиссии лежит на самой Комиссии, а не на какой-либо другой стране. Однако трудность точного определения роли Председателя в сравнении с ролью Исполнительного секретаря в рамках статей 8 и 20 статута была предметом некоторой озабоченности в Пятом комитете и других органах.

88. Необходимо провести соответствующие различия между исполнительными и административными функциями Председателя и Исполнительного секретаря. Председатель не является членом секретариата; на Председателя возлагаются обязанности одного из членов Комиссии. Не следует рассматривать Председателя как представителя или же, что еще в большей степени недопустимо, как главного административного сотрудника секретариата; эта функция возложена на исполнительного секретаря в соответствии с правилом 13 правил процедуры, хотя в статье 8 статута об этом сказано несколько двусмысленно. Обязанности по руководству секретариатом возложены на исполнительного секретаря. Председатель должен быть в состоянии реагировать, позитивно или негативно, на предложения, поступающие от секретариата, а также от любого члена Комиссии.

89. В целях более точного определения соответствующих ролей Председателя, заместителя Председателя и Исполнительного секретаря как главных административных должностных лиц Секретариата и в плане подготовки документации необходимо прояснить положения статей 8 и 20 и правила процедуры 13 статута.

Рекомендация 13: КМГС следует предложить более четко определить соответствующие функции Председателя, заместителя Председателя и Исполнительного секретаря в контексте положений статьи 8 статута и правила 13 правил процедуры.

Примечания

1/ A World in Need of Leadership, Tomorrow's United Nations, Brian Urquhart and Erskine Childers, Dag Hammarskjöld Foundation, Uppsala, Sweden, 1990.
