

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ

UN GENERAL

NO/13 - 100



Distr.
GENERAL

A/С.5/35/37
27 October 1980
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать пятая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 99 повестки дня

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Замечания Федерации ассоциаций международных гражданских
служащих (ФАМГС)

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь передает настоящим на рассмотрение Пятого комитета документ, озаглавленный "Доклад Комиссии по международной гражданской службе Генеральной Ассамблеи: замечания Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)". Этот документ представляется в соответствии с положениями пункта 5 резолюции 34/220 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1979 года, в которой Генеральная Ассамблея выразила "свою готовность ознакомиться с мнениями персонала и в полной мере рассмотреть их в том виде, как они изложены назначенным представителем Федерации ассоциаций международных гражданских служащих в документе, который будет представлен через Генерального секретаря и выпущен по пункту, озаглавленному "Доклад Комиссии по международной гражданской службе".

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕ I/

Замечания Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)

ВВЕДЕНИЕ

1. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), которая через 29 входящих в федерацию ассоциаций и союзов представляет более 40 000 международных гражданских служащих, работающих в местах службы по всему миру, хотела бы воспользоваться этой возможностью, для того чтобы выразить признательность за полученное разрешение официально представить Пятому комитету мнения персонала системы Организации Объединенных Наций.

2. Федерация считает вполне естественным, чтобы Комитет располагал возможностью заслушивать мнения представителя сотрудников, которых, прямо или косвенно, затрагивают решения, принимаемые по Вашей рекомендации Генеральной Ассамблеей. Кроме того, такая процедура неизменно будет способствовать росту взаимопонимания и позволит Комитету лучше понять соображения, лежащие в основе позиции ФАМГС по вопросам общих условий найма. Это также позволит ФАМГС обращать Ваше внимание на ту озабоченность, которую проявляют сотрудники в отношении таких вопросов, как целостность международной гражданской службы с точки зрения ее независимости и физической безопасности ее членов.

3. Большинство сотрудников Организации Объединенных Наций стали международными гражданскими служащими, для того чтобы служить международному сообществу и напряженно работать для осуществления целей организаций системы Организации Объединенных Наций. Поэтому условия найма - это лишь один из факторов, который ведет к тому, что они поступают на международную гражданскую службу.

4. Однако это обстоятельство не следует рассматривать как причину для того, чтобы не придавать значения условиям найма, напротив, необходимо стремиться к тому, чтобы эти условия соответствовали требованиям Устава Организации Объединенных Наций и отвечали международным стандартам труда. ФАМГС считает необходимым отметить в этой связи, что в течение последних нескольких лет происходило постоянное ухудшение условий найма в системе и что Комиссия по международной гражданской службе не рекомендовала каких-либо мер, которые могли бы положить конец такому ухудшению, которое противоречит интересам как персонала, так и самих организаций.

I/ Генеральная Ассамблея, Официальные отчеты, тридцать пятая сессия, Дополнение № 30 (A/35/30).

/...

5. Поэтому чрезвычайно важно, чтобы Комиссия эффективно решила эту проблему и, в духе подлинной независимости и объективности, выдвинула конкретные предложения без ущерба для позиций, которые могут занять Пятый комитет или Генеральная Ассамблея в свете финансовых последствий, вытекающих из этих предложений.

6. По нашему мнению, только такой подход позволит восстановить равноправие или повысить постоянно снижающийся уровень окладов. Для сохранения действенной и независимой международной гражданской службы, состоящей из эффективных, компетентных и объективных сотрудников, совершенно необходимо, чтобы условия найма, предлагаемые таким сотрудникам, должным образом увязывались с предъявляемыми им требованиями и с напряженностью, присущей их работе.

7. Что касается общей системы, ее косность, замедленная реакция и недостатки в плане участия персонала делают ее неспособной реагировать должным образом на ряд ситуаций, возникающих в результате экономических и финансовых тенденций последних лет.

8. В результате этого аномалии увеличивались, вызывая в свою очередь несоответствия, которые послужили причиной серьезного недовольства среди персонала. В некоторых случаях эти недостатки повлекли за собой дальнейшее ухудшение отношений между администрацией и представителями персонала и возникновение в организациях нездоровой социальной атмосферы. Поэтому ФАМГС считает, что следует предпринять еще более активные усилия для того, чтобы общая система могла лучше и более оперативно приспособливаться к постоянно меняющимся условиям и большим различиям, существующим между различными местами службы, в которых работают члены персонала.

9. ФАМГС будет по-прежнему принимать активное участие в работе Комиссии по международной гражданской службе в целях оказания ей помощи в поиске справедливых решений крайне сложных проблем, связанных с определением критериев, которые можно применить в отношении более чем 600 мест службы в приблизительно 160 странах.

10. Конкретно в отношении доклада Комиссии по международной гражданской службе и ее рекомендаций Генеральной Ассамблее ФАМГС имеет следующие замечания.

ЗАЧИТЫВАЕМОЕ ДЛЯ ПЕНСИИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ
И ПЕНСИОННЫЕ ПОСОБИЯ 2/

Сотрудники категории специалистов и выше

II. Проблема пенсий является главным предметом беспокойства персонала в целом с 1971 года, когда в существующей системе возникли серьезные аномалии вследствие резких финансовых колебаний и значительных изменений в стоимости жизни в различных странах.

2/ Там же, пункты I8-87.

/...

I2. Эти аномалии вызвали большие сложности; хотя все признают, что существует абсолютная необходимость в улучшении такого нетерпимого положения, подлинного решения еще не найдено.

I3. В прошлом году Комиссия по международной гражданской службе осуществила подробное исследование проблемы пенсий ввиду намечающейся коренной реформы системы, реформы, которая обеспечила бы прочное и справедливое решение этих проблем.

I4. К сожалению, в 1980 году Комиссия не добивалась решения своей задачи такими же темпами, как и в прошлом году, и вместо этого уделяла внимание более скромным целям, занимаясь, в тесном сотрудничестве с Правлением пенсионного фонда, поисками компромиссного решения, которое хотя бы частично исправило аномалии, существующие в системе, применяемой в настоящее время к сотрудникам категории специалистов и выше. Такой ограниченный подход, естественно, дает лишь ограниченные результаты.

I5. Формула, по которой может быть достигнут консенсус, тем не менее будет способствовать существенному улучшению существующего положения. Поскольку это решение представляет собой компромисс, оно не может полностью удовлетворять никого, однако оно в значительной мере устранит серьезные несоответствия, затрагивающие персонал, который выходит на пенсию в странах с более высоким уровнем стоимости жизни. Именно поэтому ФАМГС поддерживает решение, подготовленное Правлением пенсионного фонда в Вашингтоне и позднее одобренное Комиссией.

I6. В этой связи ФАМГС просит Генеральную Ассамблею одобрить представленные ей рекомендации, поскольку предложенные меры выборочных корректировок позволяют восстановить минимальное равноправие в вопросе пенсий.

I7. Кроме того, эти меры уменьшают недовольство в системе, которое может нарушить целостность Объединенного пенсионного фонда, что неизбежно произойдет в том случае, если существующие несоответствия не будут устранены.

Сотрудники категории общего обслуживания и другие сотрудники, набираемые на местах

I8. Что касается предложений, направленных на применение в отношении сотрудников категории общего обслуживания системы, аналогичной той, которая рекомендована для сотрудников категории специалистов и выше, ФАМГС с удовлетворением их поддерживает и рассматривает эти предложения в качестве первого шага на пути к подлинному решению проблемы сотрудников категории общего обслуживания, выходящих на пенсию в странах, где стоимость жизни выше, чем в месте их службы. Федерация считает, что в большинстве случаев компенсационные корректировки совершенно недостаточны для обеспечения этой категории сотрудников такими пенсиями, которые соответствовали бы пенсиям в стране выхода на пенсию.

/...

19. Таким образом, необходимо безотлагательно рассмотреть вопрос о дальнейшем совершенствовании предложенной системы.

Специальный индекс для пенсионеров

20. И, наконец, ФАМГС приветствует принятие Комиссией решение о дальнейшем изучении возможности внедрения специального индекса для пенсионеров. Такое исследование позволит уточнить различные вопросы, касающиеся конкретной структуры расходов пенсионеров с должным учетом, в частности, элемента налогообложения.

Шкала налогообложения персонала для сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местах

21. ФАМГС решительно выступает против новой шкалы налогообложения персонала для сотрудников категории общего обслуживания, которую рекомендуется внедрить с I января 1981 года.

22. Не подвергая сомнению необходимость периодического пересмотра ставок налогообложения персонала, ФАМГС считает, что любой пересмотр, если в нем есть необходимость, должен быть направлен на восстановление единой шкалы для всех категорий сотрудников, то есть такого положения, которое существовало до 1977 года. Такой подход будет отвечать решению о сохранении глобальной шкалы, основанной на средних ставках налогообложения, применяемых в ряде мест службы.

23. В связи с этим ФАМГС настоятельно просит Пятый комитет рекомендовать Генеральной Ассамблее не принимать каких-либо мер на данном этапе, а вновь передать этот вопрос Комиссии для рассмотрения проблемы в отношении всего персонала в целом, с тем чтобы Комиссия представила Генеральной Ассамблее на ее следующей сессии рекомендацию относительно единой шкалы налогообложения персонала для всех категорий сотрудников. Это тем более необходимо сделать по той причине, что сама Комиссия считает, что шкалу налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и выше следует пересмотреть в ближайшем будущем с целью вернуть ей ее значение 3/

УРОВЕНЬ ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

24. Последнее увеличение основных окладов на 6 процентов от чистой суммы было осуществлено в 1975 году. С тех пор покупательная способность окладов постоянно сокращалась ввиду того, что система корректировок по месту службы обеспечивает лишь частичную компенсацию увеличения стоимости жизни. С течением времени такое сокращение покупательной способности стало значительным.

3/ Там же, пункт 105.

25. Иногда можно встретить утверждения о том, что сотрудники категории специалистов Организации Объединенных Наций защищены от национальной политики некоторых стран, направленной на временное сдерживание повышения уровня жизни своих граждан. Такая охрана может существовать в отношении неожиданных, краткосрочных "замораживаний", однако в долгосрочном плане покупательная способность окладов сотрудников постепенно сокращается. Кроме того, на уровне стран гибкость финансовой политики зачастую обеспечивает ряд компенсационных элементов, которые невозможны в системе Организации Объединенных Наций.

26. Будучи в курсе сокращения реальной стоимости вознаграждения сотрудников категории специалистов, ФАМГС уже не раз настоятельно просила Комиссию обратить внимание на этот вопрос. Хотя Комиссия приняла ряд мер для улучшения положения, она, тем не менее, не рассматривала вопрос о постоянном сокращении покупательной способности вознаграждения персонала, о чем Комиссии известно с самого начала этого процесса. ФАМГС понимает, что в силу бюджетных ограничений, оказывающих свое влияние на решения директивных органов организаций системы Организации Объединенных Наций не всегда легко принимать решения об уровне заработной платы. Такое неблагожелательное отношение часто объясняется неполной информацией о фактическом уровне заработной платы персонала Организации Объединенных Наций.

27. Все это не может не вызывать озабоченности ФАМГС. Она располагает доказательствами растущего несоответствия размера основных окладов, которые уже не могут привлекать сотрудников всех национальностей. Некоторые организации сталкиваются с трудностями найма. В записке по вопросам найма, представленной в 1977 году, Объединенная инспекционная группа указывала, что все реже происходит набор специалистов на должности класса С-1 и С-2 и что политика классификации продолжает искаляться, в связи с чем количество должностей более высоких классов увеличивается. Подобным же образом ЮНИТАР в своем исследовании по вопросам продвижения по службе, проведенном в 1977/1978 году, высказал озабоченность по поводу того, что набор осуществляется, как правило, на должности класса С-3 и выше. Кроме того, часто осуществляется первоначальный набор на более высокий уровень, чем ступень I каждого класса.

28. Вероятно, наиболее красноречивым свидетельством несоответствия размеров основных окладов является тот факт, что некоторые правительства производят дополнительные выплаты своим гражданам, являющимся международными гражданскими служащими. Хотя эта проблема рассматривается и в других частях настоящего документа (см. пункты 36-38), ФАМГС желает выразить свою озабоченность по поводу того, что правительства, производящие такие дополнительные выплаты своим гражданам, работающим в организациях системы Организации Объединенных Наций, часто выступают против общего увеличения окладов сотрудникам Организации Объединенных Наций.

29. Хотя Комиссия неоднократно отказывалась изучить вопрос о размере основных окладов персонала категории специалистов и выше, она, все-таки согласилась на своей девятой сессии в марте 1979 года рассмотреть этот вопрос в контексте изучения вопроса о том, является ли гражданская служба Соединенных Штатов по-прежнему наиболее высокооплачиваемой. Со своей стороны ФАМГС продолжает считать, что увеличение окладов не должно зависеть от результатов этого исследования, однако, поскольку эти два вопроса взаимосвязаны, ФАМГС настоятельно призывает Комиссию без промедления завершить сравнительное исследование изучения вопроса о том, является ли гражданская служба Соединенных Штатов по-прежнему наиболее высокооплачиваемой.

ВКЛЮЧЕНИЕ КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ В ОСНОВНОЙ ОКЛАД 4/

30. В свое время ФАМГС призвала Комиссию включить в основной оклад соответствующую долю корректива по месту службы, выраженную в пунктах индекса. Ненормальным является положение, при котором основной оклад составляет сравнительно небольшую долю общего вознаграждения, а различия в стоимости жизни и валютные колебания составляют вследствие этого в некоторых местах службы более половины заработной платы после вычетов.

31. Поэтому ФАМГС поддерживает рекомендацию Комиссии о включении 30 пунктов индекса в основной оклад на основе формулы "ни выигрыша, ни потерь" для сотрудников.

32. Тем не менее ФАМГС считает, что включение корректива в основной оклад должно было сопровождаться увеличением окладов в реальном выражении; в прошлом во всех случаях, когда корректив включался в основной оклад - исключение составляет последний случай в 1977 году - это осуществлялось в связи с увеличением основных окладов. ФАМГС приходится вновь подчеркнуть, что за последние годы покупательная способность окладов упала, поскольку корректив по месту службы полностью не компенсирует увеличения стоимости жизни и валютные колебания.

33. Благодаря корректированию окладов отпала бы также необходимость искать сложную формулу "ни выигрыша, ни потерь". Применение этой формулы приведет, среди прочего, к тому, что шкала налогообложения персонала, которая должна вступить в силу после включения корректива в основной оклад 1 января 1981 года, не будет больше не увязываться с налоговыми ставками семи стран, где расположены штаб-квартиры, или со ставками сопоставимой гражданской службы, обе из которых в прошлом использовались: она представляет собой чисто математическое действие, необходимое для достижения желаемого результата, а именно для того, чтобы оставить размеры чистых окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения неизмененными.

4/ Там же, пункты 94-105.

34. В своем докладе Комиссия неоднократно рекомендует изменить шкалу налогообложения персонала категории общего обслуживания, что также делается с целью достижения желаемого результата, а именно для того, чтобы снизить уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения. Правда, в данном случае Комиссия утверждает, что, поскольку нынешние ставки налогообложения персонала основываются на средних налоговых ставках 1964 года, их следует обновить для того, чтобы они соответствовали нынешнему уровню налоговых ставок в семи странах, где расположены штаб-квартиры, и в местах службы 10 региональных отделений.

35. По мнению ФАМГС, такой двойственный подход является нелогичным и неприемлемым. ФАМГС считает, что если и пересматривать нормы налогообложения персонала, то это следует делать в контексте общего перересмотра норм налогообложения обеих категорий персонала (см. также пункты 21-23).

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ВЫПЛАТЫ, ПРОИЗВОДИМЫЕ НЕКОТОРЫМИ ПРАВИТЕЛЬСТВАМИ СВОИМ ГРАЖДАНАМ, ЯВЛЯЮЩИМСЯ МЕЖДУНАРОДНЫМИ ГРАЖДАНСКИМИ СЛУЖАЩИМИ 5/

36. ФАМГС обратила внимание Административного комитета по координации и Комиссии на все более распространяющуюся практику, в соответствии с которой некоторые государства-члены производят в той или иной форме дополнительные выплаты своим гражданам, работающим в организациях системы Организации Объединенных Наций, как на еще одно доказательство несоответствия нынешнего уровня окладов Организации Объединенных Наций, которые, по всей видимости уже, не могут привлекать граждан некоторых стран, а также не дают возможности назначать их на должность в любом месте службы.

37. ФАМГС считает, что эти выплаты ставят под серьезную угрозу независимость международной гражданской службы. Они привносят элемент дискриминации персонала, основанной на национальной принадлежности, поскольку такие выплаты производятся гражданам тех стран где уровень жалованья гражданских служащих является относительно высоким. Они угрожают принципу равной оплаты за равный труд. Они являются также серьезным дезорганизующим элементом, а также потенциальным источником трений и напряженности, что может нанести ущерб единству персонала.

38. Вывод Комиссии о том, что в настоящее время отсутствуют какие-либо свидетельства несоответствия размеров вознаграждения международных гражданских служащих, является, по мнению ФАМГС, ошибочным. Меры, рекомендованные Комиссией Генеральной Ассамблее, а именно обратить внимание государств-членов на то, что практика дополнительных выплат международным гражданским служащим является излишней, неуместной и нежелательной, не решат проблему. Это лишь помешает набору персонала из соответствующих стран. Следует смотреть в суть этой проблемы, которой является уровень основных окладов. ФАМГС надеется, что Генеральная Ассамблея возложит на Комиссию соответствующую задачу.

ОБЗОР ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ КОРРЕКТИВОВ ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ 6/

39. ФАМГС вновь подтверждает свою убежденность в том, что основные принципы, на которых основана система коррективов по месту службы, являются разумными, и поэтому поддерживает позицию Комиссии в этом вопросе.

40. Данный вопрос является, по всей вероятности одним из наиболее сложных вопросов из числа рассматриваемых в этом году, а быть может и самым сложным. ФАМГС считает, что Комиссия заняла правильный подход к

5/ Там же, пункты I15-I23.

6/ Там же, пункты I24-I45.

фундаментальному обзору, который ей предложили осуществить. Исследование такого масштаба и со столь далеко идущими возможными последствиями следует осуществлять с большой осторожностью и без излишней спешки.

41. Комиссия должна осуществить чисто техническое исследование, свободное от каких бы то ни было предвзятых или субъективных мнений, в отношении уровня корректировок по месту службы в любом месте службы. Подавляющее большинство персонала категории специалистов является экспатриантами. Это особое положение необходимо в полной мере учесть в исследовании; было бы ошибочным делать выводы на основе положения в какой-либо конкретной стране.

42. Поэтому удовлетворение персонала вызывает тот факт, что Комиссия постановила учредить рабочую группу в составе независимых технических экспертов, назначаемых Комиссией, Консультативным комитетом по административным вопросам и ФАМГС. Представители персонала готовы внести свой конструктивный вклад в исследование методологических аспектов системы корректировок по месту службы, с тем чтобы ликвидировать существующие аномалии и улучшить действие нынешней системы. ФАМГС также представила Комиссии ряд предложений, которые подвергнутся дальнейшему изучению. В частности, ФАМГС надеется, что пристальное внимание будет уделено особым проблемам сотрудников, работающим за пределами штаб-квартир.

ПОСОБИЕ НА ОБУЧЕНИЕ 7/

43. Хотя рекомендации Комиссии об увеличении размера пособия на обучение в определенной степени не соответствуют предложениям ФАМГС, они отвечают интересам персонала, поскольку это поможет облегчить наиболее серьезные проблемы тех членов персонала, которые сталкиваются с постоянным увеличением платы за обучение своих детей. ФАМГС внесла свои предложения об увеличении размера пособия на основе всемирного обзора, который показал, что многие члены персонала сталкиваются с реальными проблемами во многих местах службы как в штаб-квартирах, так и на местах.

44. Последний раз размер пособия был увеличен четыре года назад. С того времени расходы на образование существенно возросли, и во многих странах они даже опережали общие темпы инфляции. Увеличение, рекомендованное Комиссией, является минимумом, который полностью решает проблему, с которой сталкиваются многие члены персонала, которым приходится направлять своих детей в международные школы. ФАМГС желает подчеркнуть, что пособие на обучение для тех, кто тратит на это до 2 000 долл. США, останется неизменным. Цель увеличения состоит в том, чтобы облегчить в долевом выражении положение тех членов персонала, которые тратят на образование примерно 3 000-5 000 долл. США. Именно эта группа (в 1979 году на ее долю приходилось 20 процентов всех пособий) чаще всего сталкивалась в последние годы с увеличением стоимости образования.

7/ Там же, пункты I49-I58.

45. Следует учитывать, что при нынешней системе частичного и регрессивного возмещения уровня расходов, которые продолжают нести члены персонала, остается значительным. При плате за обучение в размере 5 000 долл. США - предлагаемый максимум для возмещения расходов - сотрудник должен выплачивать 40 процентов даже в том случае, если размер пособия по рекомендации Комиссии будет увеличен.

46. В связи с этим ФАМГС настоятельно призывает одобрить увеличение пособия на обучение, рекомендованное Комиссией.

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ НА МЕСТАХ 8/

47. ФАМГС долгое время призывала Комиссию осуществить всеобъемлющий обзор условий службы на местах, с тем чтобы найти решение особых проблем, стоящих перед персоналом, работающим за пределами штаб-квартир. Внося предложение о решении проблем персонала на местах, работающего на переднем крае деятельности организаций в области технического сотрудничества, ФАМГС преследует цель обеспечить такие условия службы, которые позволили бы персоналу вносить максимально возможный вклад в дело оказания помощи государствам-членам в соответствии с целями организаций.

48. Выражая сожаление по поводу того, что Комиссия до сих пор не имела возможности осуществить такой всеобъемлющий обзор, ФАМГС тем не менее с удовлетворением отмечает, что Комиссия смогла рассмотреть более насущные проблемы, такие как план субсидий на жилищное устройство персонала и классификация мест службы в соответствии с условиями жизни и работы. Рекомендации, представленные в этом году Генеральной Ассамблее, касаются периодичности отпуска на родину и оплаты проезда на учебу. ФАМГС считает, что представленные рекомендации отвечают минимальным требованиям, и настоятельно призывает одобрить их.

49. ФАМГС также просила Комиссию обратить внимание на условия службы персонала категории общего обслуживания, набираемого на местах, на долю которого приходится 33 процента от общей численности персонала организаций системы Организации Объединенных Наций. Проблемы этих членов персонала, связанные с продвижением по службе, классификацией должностей и определением размера окладов, существенно отличаются от проблем персонала в штаб-квартирах. Особую озабоченность ФАМГС вызывает тот факт, что в тех странах, где существует проблема безопасности, сотрудники категории общего обслуживания, набираемые на местах, не всегда пользуются той защитой, на которую они имеют право как международные гражданские служащие.

50. Поэтому ФАМГС просит Комиссию продолжать изучение особых проблем персонала на периферии, набираемого в других странах и на местах, с тем чтобы завершить его в самые сжатые сроки.

8/ Там же, пункты 215-233.

ДЕЙСТВИЯ КОМИССИИ СОГЛАСНО СТАТЬЯМ 13 И 14 ЕЕ СТАТУТА 9/

51. Наибольшее значение в системе Организации Объединенных Наций имеет ее персонал. За последние годы в связи с увеличением числа государств-членов требования к системе Организации Объединенных Наций возросли, а ее обязанности и деятельность расширились. Способность организаций справляться со все более сложными задачами в значительной степени зависит от их персонала. Количество и качество услуг, предоставляемых организациями государствам-членам не должны страдать или снижаться из-за отсутствия достаточно всеобъемлющей кадровой политики. Однако на свою беду система Организации Объединенных Наций не располагает соответствующей политикой, направленной на удовлетворение этих потребностей.

52. Поэтому ФАМГС приветствует деятельность Комиссии в важных областях кадровой политики, связанных с наймом, продвижением по службе, подготовкой кадров и классификацией должностей. Уже в прошлом году Комиссия предложила организациям ряд рекомендаций, касающихся продвижения по службе и классификации должностей. ФАМГС выражает сожаление по поводу того, что рекомендации Комиссии часто остаются без должного внимания со стороны администрации; это происходит по разным причинам, главной из которых является нехватка финансовых средств.

53. ФАМГС поддерживает сделанные в этом году рекомендации Комиссии в отношении классификации должностей, специальных программ продвижения по службе и оценки деятельности и выражает надежду на то, что Комиссия будет продолжать прилагать усилия к тому, чтобы внести рекомендации о последовательной политике продвижения по службе и связанных с этим вопросах, в частности, о программах подготовки кадров.

54. В этой связи ФАМГС желает обратить особое внимание Генеральной Ассамблеи на вопрос найма женщин в организациях системы Организации Объединенных Наций. Последние несколько лет ФАМГС внимательно следит за обсуждением в Генеральной Ассамблее и в Пятом комитете вопроса о найме женщин на работу в Секретариат. Многочисленные резолюции, содержащие рекомендации Ассамблеи исполнительным главам всех организаций, пока не принесли желаемых результатов. На недавней Всемирной конференции в рамках Десятилетия женщины Организации Объединенных Наций: равенство, развитие и мир, был также рассмотрен кадровый вопрос, связанный с организациями системы Организации Объединенных Наций, а по вопросу о найме женщин был представлен ряд рекомендаций, получивших поддержку членов ФАМГС.

55. ФАМГС считает, что в целях достижения целей, поставленных Генеральной Ассамблеей, проблемы, связанные с наймом женщин, следует решать на всех возможных уровнях, до тех пор пока не будут достигнуты

9/ Там же, пункты 234-298.

положительные результаты. Поэтому ФАМГС предлагает, чтобы Пятый комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее просить Комиссию по международной гражданской службе включить этот вопрос в свою программу работы и представить Ассамблее на ее тридцать шестой сессии доклад по этому вопросу. Комиссии, в частности, следует рассмотреть вопросы о найме женщин на должности категории специалистов, о доступе женщин к должностям, связанным с принятием решений, а также о повышении в должности и продвижении по службе в целом. Достаточное количество женщин на должностях, связанных с принятием решений, способствовало бы формулированию программ Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений таким образом, чтобы они отвечали потребностям всего населения тех стран, где осуществляются эти программы.

/...

МЕСТНЫЕ ИЛИ НАЦИОНАЛЬНЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ 10/

56. Еще в 1975 году во время первого этапа обзора Комиссией системы окладов Организации Объединенных Наций ФАМГС обратила внимание на нежелательную практику, существующую в некоторых организациях, в соответствии с которой граждане некоторых стран набираются для осуществления работы на уровне категории специалистов, а вознаграждение выплачивается им в соответствии с местной шкалой, в связи с чем оно бывает, как правило, ниже соответствующих складов для сопоставимых должностей категории специалистов. Организации, принимающие на работу "местных" или "национальных" специалистов, утверждают, что такая практика в наибольшей степени отвечает интересам всех заинтересованных сторон и что цель такой практики состоит не в том, чтобы добиться экономии.

57. ФАМГС продолжает выступать против такой практики, существующей в некоторых организациях. Следует отметить, что такие "местные" или "национальные" специалисты набираются не в Женеве, Париже или Нью-Йорке, а лишь в развивающихся странах. Поэтому такая практика является очевидным проявлением дискриминации по отношению к гражданам некоторых развивающихся стран, где местные оклады за работу на уровне сотрудников категории специалистов значительно ниже окладов Организации Объединенных Наций. Кроме того, в правилах и положениях о персонале организаций системы Организации Объединенных Наций и в официальных классификациях персонала отсутствует какое-либо юридическое основание для таких "местных" или "национальных" специалистов. ФАМГС желает отметить, что вознаграждение этим сотрудникам определяется произвольно, без участия персонала и без должного контроля.

58. ФАМГС выражает сожаление по поводу того, что Комиссия решила позволить продолжать практику найма "местных" или "национальных" специалистов. ФАМГС решительно выступает за найм граждан в тех странах, где организации системы Организации Объединенных Наций осуществляют свою деятельность. Однако она возражает против создания промежуточной категории персонала, осуществляющего функции специалистов, и против вызванной этим дискриминации по отношению к гражданам некоторых развивающихся стран.

59. ФАМГС считает, что проведенное в этом году Комиссией исследование является неполным, поскольку в нем не рассматриваются правовые аспекты этой проблемы; в нем изучаются лишь практические аспекты. ФАМГС надеется, что Комиссия в самое ближайшее время завершит свое исследование в этой области, с тем чтобы осуществить надлежащую классификацию соответствующего персонала в рамках существующей категории специалистов. Существует надежда, что если, как предполагает Комиссия, постоянно держать этот вопрос в поле зрения, то это не даст подобной практике распространиться.

10/ Там же, пункты 299-310.

/ . . .

БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

60. Основной целью ФАМГС является охрана международной гражданской службы. Любая тенденция, явление или событие, которые могут угрожать независимости и целостности международной гражданской службы, должны вызывать глубокую озабоченность ФАМГС и персонала, который она представляет.

61. ФАМГС выражает сожаление в связи с тем, что за последнее время все больше сотрудников стало подвергаться аресту или произвольному задержанию, вопреки самым элементарным принципам прав человека и в нарушение официальных обязательств, взятых на себя соответствующими государствами-членами.

62. Как заявил недавно Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, такие акты представляют собой серьезную угрозу международному сотрудничеству, ради которого неустанно трудятся, причем зачастую в трудных условиях, все сотрудники международных организаций. Административный комитет по координации был информирован об этой серьезной проблеме, и ФАМГС надеется, что соответствующая декларация, принятая в апреле этого года исполнительными главами организаций системы Организации Объединенных Наций, в скором времени даст ощутимые результаты. К этому следует добавить, что Комиссия по правам человека приняла в марте этого года резолюцию, в которой выражается ее озабоченность по поводу ущемления прав членов персонала Организации Объединенных Наций и отмены прав, которыми они наделяются в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций.

63. ФАМГС весьма озабочена судьбой тех членов персонала, которые подверглись актам произвола при исполнении своих служебных обязанностей, и просит в этой связи Пятый комитет обратить внимание Генеральной Ассамблеи на этот вопрос. Такой шаг получит высокую оценку и явится подтверждением интереса и заботы, проявляемых Комитетом к гуманитарным аспектам кадровых вопросов, которым все члены Федерации придают самое большое значение.

МЕРЫ ПО ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ РЕЗОЛЮЦИИ 34/220 ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕИ

64. В своей резолюции 34/220 Генеральная Ассамблея выражает свою готовность ознакомиться с мнениями персонала и в полной мере рассмотреть их в том виде, как они изложены ФАМГС в документе, который будет представлен через Генерального секретаря и выпущен по пункту, озаглавленному "Доклад Комиссии по международной гражданской службе".

65. В то же время Генеральная Ассамблея выразила свое намерение в дальнейшем рассмотреть, как и когда будет уместно, другие формы связи между персоналом и Пятым комитетом.

66. В введении к настоящему документу ОАМГС выражает надежду на то, что связь между Пятым комитетом и представителями персонала будет содействовать взаимопониманию и, следовательно, достижению положительных результатов для обеих заинтересованных сторон.

67. ОАМГС считает, что активное и обоснованное представление взглядов персонала является важным элементом в процессе принятия решений. Поэтому ОАМГС весьма положительно оценит расширение имеющегося у нее доступа к работе Пятого комитета таким образом, чтобы она имела возможность выражать свое мнение в устной форме и отвечать на запросы членов Пятого комитета.

/.../

ВЫВОДЫ

Позицию ФАМГС можно суммировать следующим образом:

1. Зачитываемое для пенсии вознаграждение и пенсионные пособия

а) Вашингтонское предложение

ФАМГС поддерживает систему коррективов, известную как "вашингтонское предложение", для персонала категории специалистов и выше и применение аналогичной системы к персоналу категории общего обслуживания. ФАМГС не возражает против использования индекса розничных цен Соединенных Штатов для корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения в целях исчисления основных пенсионных пособий в долларах и поддерживает предложение об использовании индекса СВКМС для исчисления пенсионных взносов.

б) Налогообложение персонала категории общего обслуживания

ФАМГС решительно возражает против введения пересмотренной шкалы налогообложения персонала, рекомендованной Комиссией для сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местах. ФАМГС настоятельно призывает Генеральную Ассамблею отложить принятие какого-либо решения и поручить Комиссии осуществить пересмотр существующей шкалы для обеих категорий, с тем чтобы вынести рекомендацию о новой единой шкале, применимой ко всем категориям персонала.

2. Уровень окладов персонала категории специалистов и выше

ФАМГС предлагает, чтобы Генеральная Ассамблея поручила Комиссии без промедления завершить сравнительное исследование вопроса о том, является ли гражданская служба Соединенных Штатов по-прежнему наиболее высокооплачиваемой.

3. Включение коррективов по месту службы в основной оклад

ФАМГС поддерживает рекомендацию Комиссии о включении, начиная с 1 января 1981 года, 30 пунктов индекса в основной оклад на основе формулы "ни выигрыша, ни потерь" для сотрудников.

4. Дополнительные выплаты, производимые некоторыми правительствами своим гражданам, являющимся международными гражданскими служащими

ФАМГС предлагает, чтобы Генеральная Ассамблея поручила Комиссии изучить вопрос об уровне основных окладов с целью их корректировки таким образом, чтобы они могли привлекать сотрудников из всех стран.

5. Обзор функционирования системы корректиков по месту службы

ФАМГС подтверждает свою убежденность в том, что основные принципы, на которых основывается система корректиков по месту службы, являются разумными, и поддерживает позицию Комиссии в этом вопросе.

6. Пособие на обучение

ФАМГС настоятельно призывает утвердить увеличение пособия на обучение, рекомендованное Комиссией.

7. Условия службы на местах

a) Классификация мест службы в соответствии с условиями жизни и работы

ФАМГС поддерживает рекомендацию Комиссии об улучшениях в системе отпусков на родину и оплаты проезда на учебу для тех мест службы, где условия являются трудными и чрезвычайно трудными.

b) Прочие вопросы

ФАМГС предлагает, чтобы Генеральная Ассамблея просила Комиссию продолжить свое изучение особых проблем персонала на периферии, набираемого в других странах и на местах.

8. Другие функции Комиссии, связанные с кадровой политикой: действия Комиссии согласно статьям 13 и 14 ее статута

a) Набор, продвижение по службе, классификация должностей и связанные с этим вопросы

i) ФАМГС поддерживает рекомендации Комиссии. Комиссия должна продолжать свою работу в этих важных областях, связанных с кадровой политикой.

ii) ФАМГС предлагает, чтобы Генеральная Ассамблея просила Комиссию включить в свою программу работы вопросы, связанные с наймом женщин на работу в организациях системы Организации Объединенных Наций.

b) Местные или национальные специалисты

ФАМГС предлагает, чтобы Комиссии предложили завершить свое изучение вопроса о "местных" и "национальных" специалистах, с тем чтобы учесть, в частности, правовые аспекты, с целью осуществить соответствующую классификацию персонала категории специалистов.

9. Безопасность и независимость международной гражданской службы

ФАМГС просит Пятый комитет обратить внимание Генеральной Ассамблеи на судьбу сотрудников, подвергшихся актам произвола при исполнении своих служебных обязанностей.

10. Меры по осуществлению резолюции 34/220 Генеральной Ассамблеи

ФАМГС просит Пятый комитет рекомендовать Генеральной Ассамблее дать Федерации разрешение выступать в Пятом комитете с устными заявлениями по вопросам, связанным с докладом Комиссии по международной гражданской службе, и отвечать на запросы и просьбы об уточнении, поступающие от членов Пятого комитета.
