

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТИДЕСЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
28-е заседание,
состоявшееся в понедельник,
20 ноября 1995 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 28-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ВИЛЬЧЕС АШЕР (Никарагуа)

затем: г-н АБЕЛЯН (Армения)
(заместитель Председателя)

Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам: г-н МСЕЛЛЕ

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-794, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого Комитета.

Distr. GENERAL
A/C.5/50/SR.28
16 January 1996
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 15 ч. 10 м.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(A/50/30 и Corr.1; A/C.5/50/5, A/C.5/50/11, A/C.5/50/23, A/C.5/50/24 и Corr.1 и A/C.5/50/29)

1. ГЕНЕРАЛЬНЫЙ СЕКРЕТАРЬ, выступая также в качестве Председателя Административного комитета по координации (АКК), привлекает внимание к заявлению об общей системе Организации Объединенных Наций, принятому АКК на его самом последнем заседании (A/C.5/50/11).

2. За пять недель до этого, представляя свой предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 1996-1997 годов, он вновь заявил о своей твердой приверженности реформе и делу дальнейшего повышения эффективности и действенности Организации. Он подчеркнул, что меры по совершенствованию и рационализации системы управления деятельностью Секретариата, предложенные при представлении бюджета, следует рассматривать в качестве неотъемлемого элемента проводимой реформы. Вопросы, находящиеся на рассмотрении Комитета по данному пункту повестки дня, также должны рассматриваться в рамках более широкого процесса реформы, который охватывает все организации общей системы по различным направлениям деятельности.

3. В период быстрых преобразований к организациям, входящим в систему Организации Объединенных Наций, обращен призыв заниматься решением новых проблем и осуществлением новых мандатов. Во всех подразделениях системы в настоящее время вновь предпринимаются усилия по повышению эффективности в финансовой и административной областях, укреплению системы отчетности, устранению дублирования и нерационального использования ресурсов. В рамках всей системы вновь выражается приверженность делу усиления совокупного воздействия программ на основе более эффективного разделения труда, способствующего тому, чтобы каждая организация могла сосредоточить внимание на использовании своих сравнительных преимуществ.

4. На заседании АКК, состоявшемся в прошлом месяце в Нью-Йорке, все руководители организаций, входящих в систему Организации Объединенных Наций, заявили о том, что они полностью осознают необходимость совершенствования системы управления и повышения производительности в то время, когда предъявляются повышенные требования и отмечается нехватка финансовых ресурсов. В то же время они сделали вывод о том, что исключительно важное значение для полномасштабного достижения этих целей имеют меры, направленные на решение проблемы относительного снижения конкурентоспособности с точки зрения условий службы сотрудников в рамках общей системы. Какая бы сфера деятельности ни затрагивалась – связь, атомная энергия, патентное право, образование, сельское хозяйство, здравоохранение, авиация, почтовая служба или торговля, – все организации, входящие в общую систему, разделяют мнение о том, что условия службы по сравнению с другими международными организациями и национальными гражданскими службами ухудшаются. Успех реформы и способность системы обеспечивать еще большую эффективность в ходе осуществления программ, реализуемых по поручению государств-членов, зависит от показателей деятельности сотрудников. Система должна обладать возможностями для привлечения и удержания на службе самых квалифицированных сотрудников. С этой целью она должна обеспечивать конкурентоспособные условия службы. Принимая решения об условиях службы в рамках общей системы, Генеральная Ассамблея получает уникальные возможности для развития общего процесса реформ.

5. С учетом ее основополагающей роли в процессе определения условий службы в рамках общей системы Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) призвана внести важный вклад в эти усилия. Организациям общей системы известны обязанности Комиссии в этой связи,

/...

и они оказывают Комиссии решительную поддержку в ее работе. Проблемы улучшения условий службы нельзя рассматривать в отрыве от общего вопроса, касающегося имеющихся у системы возможностей реагировать на изменяющиеся международные приоритеты. Деятельность Комиссии должна быть направлена на оказание содействия системе в ходе управления трудным процессом преобразований.

6. На протяжении предыдущих трех лет Генеральная Ассамблея неоднократно обращалась с просьбами к Комиссии изучить все аспекты применения принципа Ноблемера, который служит основой для определения размера вознаграждения международных сотрудников категории специалистов в рамках общей системы. АКК с большим сожалением отмечает тот факт, что Комиссия не смогла вовремя предоставить ответ на неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи. АКК приветствует предлагаемые КМГС меры, касающиеся заработной платы, в качестве первого срочно необходимого шага в направлении обеспечения конкурентоспособности, несмотря на то, что он очень запоздал и недостаточен для того, чтобы обеспечить подлинную конкурентоспособность общей системы Организации Объединенных Наций.

7. Его коллеги по АКК поддерживают его настоятельный призыв к Пятому комитету принять те рекомендации КМГС, которые позволят увеличить размер вознаграждения международных сотрудников и довести нынешнюю величину разницы до медианы диапазона разницы в соответствии с методологиями, принятыми Комитетом. Они также просят Пятый комитет одобрить рекомендации Комиссии, касающиеся пересмотра шкалы окладов в целях устранения существующих диспропорций по сравнению с национальной гражданской службой, которая в настоящее время используется в качестве компаратора.

8. Оратор также в полной мере осведомлен об острых финансовых проблемах, стоящих перед самой Организацией Объединенных Наций, которые рассматриваются на нынешней сессии Генеральной Ассамблеи. В то же время он подчеркивает, что Ассамблея отвечает за условия службы в рамках всей системы, и об этом не следует забывать несмотря ни на какие другие соображения. Практически, в целях обеспечения действенности Организации и системы в целом в долгосрочной перспективе существующие в настоящее время проблемы важно рассматривать не только с точки зрения предсказуемого финансирования, но также и с учетом условий службы.

9. Несомненно, что для удовлетворения финансовых нужд, связанных с созданием конкурентоспособной системы вознаграждения с учетом существующей ситуации, главам организаций следует проявлять необходимую гибкость в вопросах руководства в тесной консультации с их руководящими органами.

10. Следует безотлагательно принять меры, рекомендуемые КМГС. В то же время этот процесс необходимо ускорить на основе разработки долгосрочной стратегии, которая обеспечит, чтобы условия службы в общей системе в полной мере отражали реалии современного глобального рынка рабочей силы.

11. Когда принцип Ноблемера был сформулирован в 1921 году для Лиги Наций, не существовало какой-либо другой глобальной организации. Нет необходимости приводить свидетельства тех огромных перемен на международной арене, которые произошли с того времени. Кроме того, процесс преобразований продолжает ускоряться. Бреттон-вудские учреждения и растущее число международных и региональных институтов все в большей степени конкурируют с Организацией Объединенных Наций и другими организациями общей системы, отбирая квалифицированных сотрудников. Обеспечение конкурентоспособности вознаграждения сотрудников общей системы необходимо не только для того, чтобы добиться равенства; также важно сохранить единство системы и принцип универсальности.

12. *Пятый комитет хорошо осведомлен о кризисе доверия, который переживает система в связи с функционированием КМГС. Обе ассоциации сотрудников приняли решение о прекращении своего участия в работе Комиссии. Сама Генеральная Ассамблея настоятельно призвала Комиссию, организации и сотрудников рассмотреть пути совершенствования консультативного процесса Комиссии. Комиссия приняла ряд новых процедур, которые следует приветствовать. Однако оратор разделяет мнение своих коллег в АКК, что эти процедуры не снимают с повестки дня их основной вопрос, касающийся получения предложений об инициативах и решениях, которые могли бы реально оказать им содействие в управлении процессом преобразований. АКК считает возможным достигнуть этих целей без изменения статута КМГС и без пересмотра полномочий Генеральной Ассамблеи, касающихся выбора членов Комиссии. АКК обратится с настоятельным призывом о создании механизма поиска, предназначенного для отбора наиболее квалифицированных кандидатов для работы в КМГС, которые обладают наиболее подходящими техническими навыками и опытом руководства. В этом же контексте АКК рекомендует предоставить организациям и сотрудникам возможность выдвигать небольшое число кандидатов для работы в Комиссии. АКК также считает, что срок полномочий членов Комиссии должен быть ограничен двумя сроками продолжительностью четыре года каждый и что следует увеличить представленность женщин.*

13. *В настоящее время перед общей системой стоят чрезвычайно трудные задачи. Пятый комитет сталкивается со сложными проблемами, и предстоит согласовать противоречащие друг другу приоритеты. Однако существует самая главная приоритетная задача, поддерживаемая исполнительными главами и государствами-членами: обеспечить, чтобы система Организации Объединенных Наций обладала ресурсами – как людскими, так и финансовыми – для выполнения будущих задач. В этом же контексте важно сохранить единство системы и позицию Организации Объединенных Наций в ней. Следует устранить существующее не только в секретариатах, но также и в ряде руководящих органов чувство озабоченности в отношении того, что центральные межправительственные органы Организации Объединенных Наций не в полной мере учитывают изменяющиеся потребности. Большое значение имеет принятие Генеральной Ассамблеей на ее нынешней сессии мер, рекомендуемых КМГС, а также деятельность по пересмотру применения принципа Ноблемера и расширению возможностей и увеличению вклада КМГС.*

14. *В заключение оратор отмечает, что дальнейший прогресс в области создания более совершенной и более эффективной Организации Объединенных Наций невозможен без восстановления финансовой стабильности Организации. В настоящее время сумма невыплаченных взносов составляет 2,8 млрд. долл. США. Абсолютно необходимо, чтобы те государства-члены, которые еще не сделали это, погасили свою задолженность. Успех общей реформы зависит от долгосрочного урегулирования финансового кризиса. Оратор уверен, что Пятый комитет сможет выполнить стоящие перед ним задачи.*

15. *Г-н БЕЛ ХАДЖ АМОР (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) говорит, что КМГС отличается от других органов системы Организации Объединенных Наций. Поскольку она является одним из органов общей системы, практически все ее действия касаются не только самой Организации Объединенных Наций, но и системы, включающей 5 органов и программ, ассоциированных с Организацией Объединенных Наций, и 14 других организаций. Мандаты, структуры, операции и потребности членов общей системы весьма разнообразны. Некоторые организации были созданы относительно недавно, в то время как другие существуют с девятнадцатого века. Рамки мандатов ряда организаций расширяются, в то время как в других организациях они сужаются. Некоторые из организаций прежде всего ориентированы на создание стандартов или проведения исследований в то время, как другие организации располагают оперативно-функциональными сетями в целом ряде развивающихся стран. Такое многообразие придает концепции "общей системы" важный и актуальный характер. К числу убедительных причин, по которым она существует, относится необходимость обеспечить справедливость в том,*

что касается условий службы, и избегать конкуренции при наборе сотрудников. В принимавшихся год за годом резолюциях государства-члены постоянно подчеркивали важное значение общей системы. Однако все заинтересованные стороны признают, не в меньшей степени, чем сама Комиссия, необходимость обеспечения определенной степени гибкости. КМГС была создана Генеральной Ассамблеей 20 лет назад с целью поддержания равновесия между регулированием и координацией, с одной стороны, и гибким реагированием, с другой стороны. Она по-прежнему отражает уникальную и основополагающую концепцию: она не только охватывает всю общую систему, но и включает входящие в нее организации и работающих в ней сотрудников. Она также представляет собой орган, состоящий из независимых и беспристрастных технических экспертов, неподотчетных какой-либо отдельной группе, но учитывающих мнения всех и ответственных перед системой в целом.

16. Представляя доклад Комиссии (A/50/30 и Corr.1), оратор подчеркивает, что он применим к общей системе в целом, что в нем учитываются соображения различных сторон и что он – результат работы независимого технического органа.

17. КМГС завершила свое исследование всех аспектов применения принципа Ноблемера в соответствии с резолюцией 47/216 Генеральной Ассамблеи. В этом контексте она рассмотрела ряд связанных между собой просьб Генеральной Ассамблеи, касающихся проблем вознаграждения сотрудников категории специалистов: применение Закона о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих Соединенных Штатов (ЗСВФС); регулирование размера разницы; специальные системы оплаты в Соединенных Штатах; проведение периодических проверок в целях определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы и устранение структурных диспропорций в шкале окладов. Комплекс исследований осуществлялся на протяжении более чем двух лет, и промежуточный доклад был представлен в прошлом году.

18. Комиссия подчеркнула необходимость проводить различие между самим принципом Ноблемера и его применением. На протяжении многих лет толкование самого принципа было различным, однако все соглашались в том, что условия службы международных сотрудников должны быть такими, чтобы они позволяли привлекать сотрудников из стран с самыми высокими уровнями заработной платы, что применительно к системе Организации Объединенных Наций означало уровень заработной платы в государственном секторе и, говоря конкретно, в национальной гражданской службе. Поэтому, что касается применения этого принципа, практика заключалась в сопоставлении окладов в системе Организации Объединенных Наций с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе.

19. В результате пересмотра этого принципа и способа его применения Комиссия пришла к выводу о том, что принцип Ноблемера по-прежнему применяется и что, как представляется, использование формулы определения "наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы" обосновано в сочетании с проверкой условий службы в международных организациях при том понимании, что этот процесс осуществляется своевременно и в диапазоне разницы надлежащим образом учитываются пособия на экспатриацию в службе-компараторе и что он обеспечивает конкурентоспособный размер вознаграждения. Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает рассмотреть вопрос о подтверждении в этих условиях сохраняющейся действенности принципа Ноблемера.

20. При рассмотрении вопроса о применении принципа Ноблемера Комиссия провела сравнительные исследования по вопросу эквивалентности и совокупного вознаграждения в двух потенциальных гражданских службах-компараторах – Германии и Швейцарии. В случае с нынешним компаратором (Соединенные Штаты) Комиссия обновила шкалу эквивалентности классов и пересмотрела методологию для сопоставления. Кроме того, она провела сопоставление условий службы в двух международных организациях: Всемирном банке и Организации экономического

сотрудничества и развития (ОЭСР). Результаты этих исследований показывают, что гражданская служба Германии обеспечивает лучшие условия по сравнению с нынешней службой-компаратором, и широко распространено мнение о необходимости смены компаратора. С учетом технических трудностей, о которых говорили германские власти в связи с проведением сравнений с потенциальным компаратором (A/50/30, пункты 157-161), Комиссия сделала вывод о том, что в настоящее время отсутствуют необходимые условия для замены компаратора. Тем не менее, она постановила продолжать следить за общим положением дел в сфере компенсации гражданской службы Германии. Она также признала, что лучшие условия, существующие в этой гражданской службе, можно рассматривать в качестве отправного пункта при регулировании размеров разницы.

21. Затем Комиссия рассмотрела вопрос о регулировании размеров разницы. В настоящее время величина этой разницы составляет 105,7, что на 4 пункта ниже границы диапазона, установленной Ассамблеей за 10 лет до этого. В целях доведения величины разницы до желательной медианы на уровне 115 КМГС рекомендует увеличить размер чистого вознаграждения приблизительно на 9,2 процента. Однако эта просьба не означает общего увеличения, поскольку Генеральная Ассамблея просила КМГС рассмотреть вопрос о дисбалансе, который возник со временем в структуре шкалы окладов для сотрудников категории специалистов. Комиссия также рекомендует добиваться этого увеличения в два этапа и двумя разными способами: начиная с 1 марта 1996 года базовый/минимальный оклад в среднем должен возрасти на 4,1 процента, при этом приблизительно 1 процент от этой суммы должен использоваться для устранения структурных диспропорций в шкале окладов; и начиная с 1 июля 1996 года должно быть проведено второе увеличение, приблизительно на 5,1 процента, путем повышения индексов коррективов по месту службы. Ожидается, что в результате этих двух повышений разница в 1996 году составит приблизительно 115.

22. Что касается мартовского увеличения, то увеличение размере чистого вознаграждения для всех сотрудников в результате повышения ставок базовых/минимальных окладов составит не менее 3,1 процента, и, хотя для сотрудников, занимающих руководящие должности, предлагается предусмотреть еще большее увеличение размера окладов, с тем чтобы устранить возникший со временем дисбаланс, как явствует из пункта 222 доклада, коэффициент возмещения будет по-прежнему выше для должностей менее высокого уровня.

23. Что касается размеров разницы, то ее нынешний размер был установлен в результате применения в ряде случаев более совершенной методологии расчетов и методологических решений, с учетом всех положительных и отрицательных факторов. В этой связи важно отметить, что в 1990 году в Соединенных Штатах было принято законодательство, направленное на сокращение размера разницы, составляющей приблизительно 30 процентов, между федеральными и нефедеральными секторами, мера, которая, как все предполагали, должна была содействовать сокращению числа специальных ставок заработной платы в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Однако ЗСВФС осуществляется не так, как это было запланировано, и специальные системы заработной платы развиваются быстрыми темпами. Пытаясь ранее найти выход из этого положения, Комиссия предусмотрела возможность использования специальных ставок заработной платы в общей системе, однако организации сочли этот вариант нежизнеспособным. Поэтому важное значение имеет изыскание способов надлежащего учета специальных систем оплаты Соединенных Штатов при определении размера разницы. В соответствии с применявшейся ранее процедурой определения размера разницы воздействие этих систем сводилось на нет в результате применения общей шкалы окладов, построенной с учетом систем с наиболее высокими и низкими уровнями окладов. Пересмотренная процедура позволяет устранить такое ненормальное положение. Эти и другие технические улучшения методов определения размера разницы, одобренные Комиссией, позволили сократить величину разницы, однако они не предназначены для определения какой-либо конкретной величины разницы.

24. Сопоставительные исследования в международных организациях показали, что размер вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций значительно ниже размера вознаграждения во Всемирном банке и ОЭСР. Хотя Комиссия не рекомендует использовать какую-либо из этих организаций в качестве компаратора, невозможно игнорировать столь значительную разницу. Многие члены Комиссии поддерживают идею о признании ряда других факторов, препятствующих обеспечению конкурентоспособности, о которых свидетельствуют эти несходные показатели. Другие члены Комиссии не разделяют это мнение. Сделанные выводы отражают компромисс, достигнутый между сторонниками двух точек зрения, и предусматривают доведение величины разницы до желаемой медианы диапазона разницы с учетом определенного отставания.

25. Некоторые могут считать, что эти рекомендации недостаточны, в то время как другие могут говорить о том, что они носят слишком кардинальный характер. КМГС рассматривает их в качестве достаточно обоснованных. Утверждение этих предложений в определенной степени будет способствовать восстановлению конкурентоспособности системы Организации Объединенных Наций. В то время, когда самая крупная организация в системе отмечает свою пятидесятилетнюю годовщину и многие главы государств и правительств воспользовались этой возможностью, с тем чтобы обратиться с призывом об активизации деятельности Организации Объединенных Наций, мы не должны идти на компромисс в вопросе качества рабочей силы.

26. Что касается финансовых последствий рекомендаций Комиссии (А/50/30, пункт 267), оратор говорит, что, хотя ответственность за осуществление мер по повышению эффективности лежит на руководстве, а не на КМГС, Комиссия твердо убеждена в том, что улучшение условий службы должно сопровождаться повышением производственных показателей. Тенденция к усилению чувства разочарования и падению морального духа, приводящая к снижению производительности, что в свою очередь приводит к ослаблению поддержки со стороны государств-членов, должна быть обращена вспять, с тем чтобы в системе работали преданные общему делу сотрудники, которые необходимы для выполнения новых задач. Оратор подчеркивает, что все исследования КМГС в этой области проводились в полном соответствии с утвержденными методологиями, и заявляет о том, что он готов предоставить любые дополнительные разъяснения, которые могут потребоваться.

27. Что касается процесса консультаций, проходящего в Комитете, то оратор отмечает, что обзоры КМГС своих процедур и методов работы так или иначе проводятся с середины 80-х годов и позволили осуществить ряд реформ, направленных на повышение степени транспарентности. На протяжении текущего периода КМГС осуществила или обязалась осуществить большое число существенных улучшений, включая изменения, направленные на совершенствование процесса проведения сессий КМГС в соответствии с двухгодичным циклом проведения заседаний Пятого комитета. Признавая прерогативу государств-членов в деле решения вопроса о целесообразности сохранения КМГС в ее нынешнем виде и основываясь на 20-летнем опыте, Комиссия со всей решительностью заявляет о том, что преобразование КМГС в орган, отражающий интересы отдельных групп, нанесет ущерб консультативному процессу, а не улучшит его. С учетом большой ответственности Комиссии важно, чтобы ее члены были высококвалифицированными и независимыми специалистами и не преследовали корыстных интересов.

28. В 1995 году в соответствии с пожеланиями представителей персонала КМГС приступила к анализу пересмотренной методологии для обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания. Первоначальный анализ был проведен в условиях существования в высшей степени позитивной атмосферы, и окончательный анализ будет проводиться по завершении нынешнего раунда обследований штаб-квартир. Что касается исследования по вопросу о соотношении показателей стоимости жизни в Женеве (А/50/30, пункт 319), оратор отмечает, что Комиссия учредила рабочую группу для рассмотрения действия системы корректировок по месту службы, с тем чтобы изучить способы улучшения функционирования этой системы.

29. *Касаясь вопроса о коррективах по месту службы, оратор соглашается с тем, что пересмотренная процедура обновления индекса коррективов по месту службы обусловила некоторое занижение индексов коррективов по месту службы, и говорит, что, проводя глубокий анализ сложившегося положения, Комиссия приняла корректировочные меры в том, что касается исчисления ставок пенсионных взносов в ходе корректировок этих индексов по результатам динамического обследования.*

30. *В заключение оратор отмечает, что КМГС всегда приветствует конструктивную критику и пытается откликаться на нее. Поскольку она является независимым органом, иногда ее решения неизбежно вызывают недовольство той или иной стороны, в результате чего ее действия могут неправильно истолковываться. Комиссия добилась определенного прогресса, хотя, возможно, и не столь значительного, как того хотелось бы, и оратор надеется на то, что при наличии необходимой приверженности эффективному функционированию системы – которая должна выражаться не только КМГС, – она добьется лучших результатов в ходе осуществления своего мандата, направленного на поддержание, укрепление и рационализацию деятельности общей системы.*

31. *Место Председателя занимает заместитель Председателя г-н Абелян (Армения).*

32. *Г-н АНДЕМИКАЭЛ (Международное агентство по атомной энергии), выступая от имени Генерального директора Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ), говорит, что МАГАТЭ является членом общей системы Организации Объединенных Наций и поэтому решения Пятого комитета и Генеральной Ассамблеи, касающиеся общей системы и условий работы, оказывают непосредственное влияние на его возможности набирать и удерживать высококвалифицированных сотрудников. Как и некоторые другие учреждения, расположенные не в Нью-Йорке, МАГАТЭ все больше обеспокоено тем, что общая система не учитывает его конкретных проблем. Это упущение косвенно признается Генеральной Ассамблеей, которая в резолюции 46/191 призвала КМГС обеспечить более эффективное в рамках общей системы решение проблем и удовлетворение потребностей различных организаций. При создании системы Организации Объединенных Наций не предполагалось, что она будет монолитной; МАГАТЭ и каждое из специализированных учреждений имеют свои собственные мандаты, программы и финансовые и людские ресурсы. Однако при определении условий работы на это многообразие обращается относительно мало внимания. Понимание потребностей технических учреждений, особенно тех из них, которые расположены не в Нью-Йорке, может быть улучшено за счет назначения в состав КМГС нескольких лиц, выбранных из числа членов руководящих органов этих учреждений, в поддержку чего выступает АКК.*

33. *Агентство поддерживает предложение АКК о необходимости назначения в будущем Генеральной Ассамблеей трех членов Комиссии из списка по меньшей мере шести кандидатов, выдвинутых органами персонала. Если наряду с этим будет создан трехсторонний механизм, то будущий состав Комиссии будет соответствовать как необходимости обладать определенным уровнем компетенции, так и необходимости быть сведущим в проблемах общей системы.*

34. *Что касается вопроса о размерах вознаграждения, то МАГАТЭ знает о внутренних финансовых трудностях, с которыми сталкивается большинство государств-членов. Как и многие другие организации в системе Организации Объединенных Наций, МАГАТЭ на протяжении 10 лет испытывает серьезные бюджетные затруднения при том, что оно должно решать такие важные новые задачи, как разработка после чернобыльской аварии новых международных конвенций и услуг в области ядерной безопасности и защиты от радиации, и усиление в связи с фактами, обнаруженными в Ираке, системы гарантий в целях выявления скрытых ядерных установок. Эти задачи решаются за счет внебюджетных ресурсов, выделяемых правительствами государств-членов,*

непрестанных усилий по повышению эффективности и преданности, квалификации, творческого подхода и универсальности подготовки персонала Агентства.

35. Между размерами вознаграждения и производительностью труда нет прямой зависимости. Для большинства сотрудников работа в условиях многонациональной среды в МАГАТЭ приносит личное удовлетворение и является ценным вкладом в обеспечение ядерной безопасности во всем мире. Вместе с тем жить в условиях зарубежной культуры зачастую трудно. Более того, несмотря на свою привлекательность, частые поездки становятся бременем для семейной жизни сотрудников. Другой особенностью МАГАТЭ является политика ротации персонала путем набора экспертов максимум на период пять-семь лет, с тем чтобы обеспечить непрерывный приток талантливых специалистов непосредственно из научно-исследовательских лабораторий, ядерных объектов и других учреждений. Однако национальные эксперты по возвращении в свои страны зачастую испытывают затруднения в поисках работы или не получают необходимого отпуска. Для МАГАТЭ проводить набор на более короткий период было бы легче, но не выгодно.

36. Нынешняя система вознаграждения не отвечает более требованиям высококвалифицированных специалистов и не предоставляет достаточных стимулов к тому, чтобы побудить достаточно большое количество специалистов, обладающих необходимой квалификацией, прервать свою карьеру на родине для прохождения службы за границей в течение ограниченного периода времени. Например, в Вене оклад сотрудника категории общего обслуживания по высшей ставке шкалы соответствует окладу сотрудника категории специалистов пятой ступени класса С-3; это создает серьезные проблемы с точки зрения справедливости, равенства и морального духа персонала. По сути дела, многие кандидаты воздерживаются от подачи заявления на работу в МАГАТЭ потому, что в других местах им предлагают лучшие условия.

37. Общесистемные меры по решению таких проблем принимаются медленно. Проведено внушительное количество технических исследований, которые не принесли каких-либо практических результатов. Выводы КМГС подтверждают собственный опыт Агентства, который говорит о том, что система вознаграждения в Организации Объединенных Наций не выдерживает конкуренции с ОЭСР и Всемирным банком и что по сравнению с нынешним компаратором по меньшей мере в одной национальной гражданской службе работа оплачивается лучше. Агентство приветствует рекомендацию КМГС о двухэтапном повышении окладов в 1996 году, благодаря которому размер вознаграждения в Организации Объединенных Наций достигнет среднего значения в диапазоне разницы, одобренном Генеральной Ассамблеей. Однако такой шаг должен дополняться более долгосрочной стратегией, предусматривающей восстановление конкурентоспособности в соответствии с предложением АКК. До тех пор, пока организации не смогут набирать сотрудников категории специалистов требуемой высокой квалификации в любом районе мира – что может быть достигнуто лишь в том случае, если размер вознаграждения будет конкурентоспособен на международном уровне, – им будет трудно обеспечить непрерывное повышение качества и эффективности, к чему правомерно стремятся секретариаты организаций системы Организации Объединенных Наций.

38. Г-н УММИ (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит, что рекомендации КМГС относительно вознаграждения сотрудников категории специалистов явились результатом длительного и удручающего процесса, во время которого Комиссия отказалась от вверенных ей по мандату обязательств, лишив ККСАМС возможности продолжать свое участие в работе Комиссии. Основная причина выхода ККСАМС заключается не, как иногда сообщают, в неспособности Комиссии удовлетворить просьбы представителей персонала, а в ее отказе выполнять свои уставные обязательства. Поскольку эти причины, которые были подробно изложены в представленном в Комиссию заявлении представителя ККСАМС и в письме на имя Председателя КМГС, были опущены в докладе Комиссии, эти тексты были распространены отдельно в виде документа A/C.5/50/5.

39. Политически мотивированный отказ Комиссии рекомендовать смену компаратора равнозначен невыполнению ее технического мандата и позволяет взять верх мнению меньшинства ее членов. Такой подход вызывает еще большее сожаление в связи с тем, что Комиссия на протяжении шести лет задерживает проведение изучения наиболее хорошо оплачиваемой национальной гражданской службы. Кроме того, рекомендации КМГС рассматриваются в контексте продолжающегося финансового кризиса Организации, и в этой связи он отмечает, что в то время, как размер окладов во многих национальных гражданских службах аккуратно корректируется с учетом изменения стоимости жизни, размеры вознаграждения в Организации Объединенных Наций заморожены и для ее сотрудников это обернулось потерей по меньшей мере 18 процентов покупательной способности их окладов.

40. Он выражает сожаление в связи с тем, что проблемы, существующие между Комиссией и всеми ее полномочными партнерами по дискуссии, не были решены. Не вызывает удивления тот факт, что главное предложение КМГС относительно ее функционирования носит чисто процедурный характер: оно, скорее всего, не только не улучшит работу Комиссии, но и, возможно, приведет к увеличению расходов.

41. ККСАМС утверждает, что вопрос о реформе или замене КМГС должен рассматриваться Пятым комитетом, а не самой же Комиссией. Любые механизмы, предусматривающие улучшение деятельности или замену Комиссии, должны обеспечивать полную транспарентность ее деятельности, включая деятельность ее секретариата, для всех сторон. В этой связи заседания должны носить открытый характер и вся документация должна подлежать всеобщему распространению; это будет способствовать созданию системы взаимозависимости и взаимоограничения, которая отсутствует в настоящее время, и обеспечит уровень открытости, который сопоставим с механизмами, существующими у нынешнего компаратора. Кроме того, реформированная Комиссия или заменяющий ее орган должны действительно быть техническим учреждением, созданным для представления технических рекомендаций Генеральной Ассамблее, которая впоследствии принимает по ним финансовые и политические решения.

42. Если Комиссию необходимо сохранить в ее нынешнем виде, то она, по крайней мере, на треть должна состоять из высокопоставленных сотрудников, представляющих национальные статистические управления и имеющих солидный опыт работы в области международного сопоставления уровней жизни и вопросов вознаграждения. Лишь такой механизм позволит обеспечить надлежащий подход к сложным проблемам, стоящим перед общей системой. Он подчеркивает, что если Генеральная Ассамблея будет принимать свои решения, руководствуясь лишь финансовыми соображениями, то нет необходимости в таком дорогостоящем механизме, который служит исключительно политическим целям.

43. Поскольку Комиссия отказалась от вверенных ей по мандату обязательств и поддалась политическому давлению, ККСАМС считает, что она более нежизнеспособна, и в связи с этим просит Генеральную Ассамблею наложить мораторий на намеченное на 1996 год рассмотрение вопросов о зачитываемом для пенсии вознаграждении до тех пор, пока не будет решен вопрос о процессе консультаций.

44. Он отмечает, что, хотя Комиссия подтвердила свое традиционное толкование принципа Ноблемера, она тем не менее не рекомендовала смену компаратора, несмотря даже на то, что граждане государств-членов с высоким уровнем жизни получают к зарплате дополнительные выплаты. Он интересуется, не основывается ли политика определения размеров заработной платы, существующая в рамках нынешней системы, на исключительно финансовых соображениях.

45. Подоплека этой проблемы, однако, гораздо шире, чем вопрос о существовании или ликвидации КМГС, и касается обязательств Организации и ее целей. Организация, которая

постоянно сталкивается с финансовыми проблемами и в которой кадровая политика зачастую диктуется политическим давлением, вряд ли может эффективно функционировать, независимо от глубины происходящих процессов перестройки или сокращения штатов.

46. В связи с этим он подчеркивает необходимость осторожного осуществления структурной перестройки в любой части общей системы где бы то ни было. Персонал полностью привержен достижению целей, стоящих перед Организацией. В то же время он надеется на проявление беспристрастности и справедливости в рамках всей системы и обращается к Генеральному секретарю и АКК за рекомендациями, а к государствам-членам – за ответами на те вопросы, которые могут быть решены только в Пятом комитете. ККСАМС надеется, что Генеральная Ассамблея примет решения, которые позволят персоналу пересмотреть вопрос об участии в процессе, касающемся условий службы в общей системе Организации.

47. Г-н ДИКСОН (Президент Федерации ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что в ответ на содержащуюся в резолюции 49/223 просьбу Генеральной Ассамблеи к органам персонала, организациям и Комиссии срочно рассмотреть вопрос о том, как можно добиться наиболее эффективного улучшения процесса консультаций в рамках Комиссии, Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) предложила составить обязательное, выработанное путем переговоров соглашение, которое должно быть достигнуто на основе консенсуса в рамках трехстороннего механизма. В состав механизма войдут 21 член, 7 из которых будут избраны или назначены руководящими органами; из этих семи членов трое будут представлять Генеральную Ассамблею Организации Объединенных Наций и четверо – руководящие органы специализированных учреждений на основе ротации. Семь членов будут назначаться администрациями, при этом три из них – администрациями, подотчетными непосредственно Генеральной Ассамблее, а четыре – администрациями специализированных учреждений также на основе ротации. Семь членов будут избираться органами персонала на основе пропорционального представительства с использованием годовой кадровой статистики Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ). Любое окончательное решение по важным вопросам компенсации будет по-прежнему приниматься руководящими органами общей системы. Секретариат КМГС будет заменен менее крупным техническим бюро, в котором найдет отражение трехсторонний характер нового механизма.

48. Хотя ФАМГС признает, что ее предложение подразумевает коренное изменение нынешней структуры Комиссии, она полагает, что незначительных изменений недостаточно, поскольку в своем нынешнем виде Комиссия действует слишком медленно, носит слишком политический характер и обходится слишком дорого.

49. Использование пересмотренной методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания по-прежнему приносит для персонала неприемлемые результаты. Федерация осуждает то, каким образом Комиссия проводит эти обследования, и тот факт, что результаты женеvского обследования были в одностороннем порядке обнародованы одним учреждением без предварительных консультаций с другими учреждениями, находящимися в этом месте службы. Федерация также не удовлетворена той частью годового доклада КМГС, который посвящен женеvскому обследованию и в котором говорится, что представители персонала угрожали сделать достоянием общественности все те ненормальные ситуации, которые перечислены в этом обследовании, тем самым нарушая конфиденциальный характер данных, представленных нанимателями-участниками. Хотя представители персонала действительно вступали в контакт с внешними нанимателями, с тем чтобы разубедить их в участии в проведении плохо организованного обследования, они в то же время информировали нанимателей о том, что они уже выступили с обращением и что любые неблагоприятные результаты приведут к дополнительному выступлению с обращением, во время которого эти данные и результаты

необходимо будет обсуждать, в результате чего общественность получит возможность открыто подвергнуть изучению любую ненормальную ситуацию.

50. *Председатель КМГС считает, что действия Федерации равнозначны вмешательству в работу Комиссии и представляют собой серьезное нарушение кодекса поведения, регулирующего действия международных гражданских служащих. Его рекомендация была осуществлена администрацией Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке в форме замечания, вынесенного женевскому представителю персонала, и просьбы к руководителям базирующихся в Женеве учреждений поступить таким же образом.*

51. *Федерация же считает такие действия вопиющим нарушением права ее составных частей на свободу объединений. Независимое представительство персонала является неотъемлемым правом, закрепленным в различных документах Организации Объединенных Наций и в конвенциях и резолюциях Международной организации труда. Вмешательство Комиссии в дела любой организации общей системы и осуществление ею управления такой организацией на микроуровне являются нарушением ее мандата.*

52. *Федерация ранее представила Генеральному секретарю резолюцию с просьбой о 25-процентном всеобщем повышении окладов сотрудников категории специалистов в рамках всей общей системы. Несмотря на нынешний финансовый кризис, такая просьба подкрепляется убедительными свидетельствами и необходимостью восстановить конкурентоспособность общей системы и ее специализированных учреждений. Вызывает иронию тот факт, что Комиссия сама пришла к выводу о том, что оклады во Всемирном банке на 50 процентов превышают оклады его партнеров в общей системе Организации Объединенных Наций.*

53. *В любом случае ФАМГС полагает, что необходимо приостановить проведение сопоставительных обследований мест службы, обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения и остальных обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания до тех пор, пока не будет урегулирован вопрос о процессе консультаций. Комиссия более не пользуется поддержкой и доверием ни одного из ее партнеров, поскольку ее деятельность приобрела политизированный характер и она более не является техническим органом.*

54. *В 1993 году КМГС, используя недостоверные заявления, побудила Пятый комитет принять резолюцию, обязывающую ее обеспечить, чтобы корректив по месту службы в Женеве в определенной степени отражал уровень жизни в прилегающих районах Франции. Комиссия оказалась не в состоянии выполнить мандат Комитета. Ее задача заключается в представлении Генеральной Ассамблее рекомендаций по широким принципам определения условий службы персонала, но вместо этого она в настоящее время обращается за советом к Генеральной Ассамблее. Федерация полагает, что любое решение модифицировать корректив по месту службы в Берне, Женеве, Лозанне и Цюрихе явится серьезным техническим нарушением методологии определения корректива по месту службы.*

55. *Слишком многие организации, входящие в состав Федерации, стоят перед мрачной перспективой увольнения своих членов – невинных жертв внутренней политики одной крупной страны-донора – по первому же требованию. Федерация не может согласиться с тем, что сотрудники, которые на протяжении многих лет преданно служили своим организациям, должны теперь оказаться на улице. Хотя персонал готов продолжать свое сотрудничество в проведении реформы управления, существуют определенные пределы. Такой предел был достигнут 9 ноября 1995 года в Женеве, когда свыше 2000 международных гражданских служащих вышли на демонстрацию, протестуя против политизации общей системы, политически мотивированных сокращений бюджета и задержек с уплатой взносов со стороны одного конкретного государства-члена. Демонстранты призвали также к немедленному упразднению КМГС и выразили твердое*

намерение организовать забастовку, если Генеральная Ассамблея согласится со всеми рекомендациями, содержащимися в годовом докладе КМГС.

56. Сотрудники специализированных учреждений и технических программ полагают, что их судьба в корне отличается от судьбы "большого брата" в Нью-Йорке. Они более не могут терпеть систему, которая диктует политику, наносящую ущерб их благополучию и навязанную силами, которые едва признают их существование. Есть только два решения: одно из них состоит в том, что нынешняя система должна претерпеть радикальные изменения, с тем чтобы учесть интересы специализированных учреждений как сторон, играющих важную роль в определении условий службы персонала; другое заключается в том, чтобы позволить персоналу специализированных учреждений и технических программ разработать свою собственную систему, с тем чтобы они могли справиться с важными задачами, требующими неотложного решения.

57. Г-н ДЕЙНЕКО (Российская Федерация), ссылаясь на предложения Комиссии по повышению вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, говорит, что его делегация испытывает трудности в отношении большинства из этих рекомендаций не только из-за их беспрецедентных финансовых последствий, но и из-за того, что крупное повышение окладов предлагается без убедительного обоснования. Принимая решения по этому вопросу, Комитет должен учитывать следующие три момента.

58. Во-первых, хотя предлагаемое повышение окладов кажется соответствующим методологии, это объясняется не изменениями в относительных условиях службы в общей системе, а только тем, что сама методология несколько раз подвергалась изменениям с единственной целью уменьшить разницу в чистом вознаграждении. Подтверждением этого может служить тот факт, что, хотя с 1991 года Генеральная Ассамблея утверждала все предлагавшиеся КМГС повышения, разница за этот же период упала более чем на 13 процентов. Единственное за 1995 год событие, о котором информирует Комиссия, это повышение валовых окладов на федеральной гражданской службе Соединенных Штатов на 3,22 процента. В итоге этого разница уменьшилась со 113 до, округленно, 110, т.е. фактически осталась в рамках утвержденных Генеральной Ассамблеей пределов.

59. Дополнительное снижение разницы на более чем 4 процента, в результате чего она вышла за нижний предел утвержденного диапазона, обусловлено изменениями в методологии расчетов, которые КМГС внесла в 1995 году. Наиболее значимым из этих многочисленных "нововведений", пока даже не принятых к сведению Генеральной Ассамблеей, является решение Комиссии об уменьшении доминирующего влияния общей шкалы компаратора путем придания равных весов нескольким системам оплаты федеральной гражданской службы США вне зависимости от числа сотрудников, охватываемых каждой из этих систем. Его делегация считает это решение неверным, поскольку оно ставит базовый уровень вознаграждения в общей системе в зависимость от размеров оплаты в узких подсекторах федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, которые не являются непрезентативными для компаратора. Пятый комитет должен быть последователен в этом вопросе и не должен использовать в процессе принятия решений столь сомнительную предпосылку.

60. Во-вторых, его делегация по-прежнему не убеждена в том, что Организация Объединенных Наций не является конкурентоспособным нанимателем. Сославшись на сделанный в 1994 году вывод Комиссии о том, что, хотя для определенных классов существуют некоторые трудности в области набора персонала ряда профессий из некоторых стран, эти данные не служат подтверждением того, что эти проблемы являются широко распространенными и острыми, он отмечает, что оценка его делегации конкурентоспособности вознаграждения в общей системе разделяется подавляющим большинством самого персонала Организации Объединенных Наций. Как видно из всемирного обзора, подготовленного к 50-летию Организации Объединенных Наций, из

общего числа в 4252 опрошенных сотрудника лишь 3,5 процента видят уровень вознаграждения в качестве "тормоза" для набора наиболее квалифицированных кандидатов.

61. В-третьих, федеральная гражданская служба Соединенных Штатов продолжает оставаться компаратором Организации Объединенных Наций, и Комиссия не рекомендовала менять компаратора. Поэтому любые ссылки на других потенциальных компараторов совершенно неприемлемы. По мнению его делегации, такие ссылки являются первым шагом к введению "корзины" компараторов, что представляет собой опасный прецедент.

62. Исходя из изложенных моментов, представляется очевидным, что нет ни срочности, ни необходимости в осуществлении повышения вознаграждения сотрудников категории специалистов: рекомендация о восстановлении желательного среднего показателя разницы в 115 неправомерна. Следует помнить историю с приостановкой действия медианы, когда ее применение угрожало замораживанием окладов. На сорок девятой сессии Генеральная Ассамблея отметила, что разница находится ниже медианы, но не запланировала никаких коррективных действий. Не менее спорны и конкретные способы, которыми Комиссия предлагает увеличить разницу до 115. Так, идея о повышении базовых/минимальных окладов без консолидации эквивалентной части коррективов по месту службы является беспрецедентной, так же, как и абсурдная рекомендация о сплошном повышении индексов коррективов по месту службы. Эта рекомендация противоречит самой идее коррективов по месту службы, которые должны компенсировать именно различия в стоимости жизни во всех "точках", охватываемых общей системой.

63. Предложение "разделить повышение на две части" можно расценить как косвенное признание со стороны Комиссии того, что это повышение является завышенным. Если проводить его исключительно через базовые оклады, то оно "оторвало" бы шкалу базовых/минимальных окладов Организации Объединенных Наций от шкалы компаратора и привело бы к дальнейшему росту и без того неприемлемо щедрых надбавок и пособий. Его делегация заявляет о несогласии с жесткой увязкой матрицы выплат за мобильность и трудные условия службы со шкалой базовых окладов.

64. В общем контексте финансового кризиса и усилий по сокращению расходов единственное предложение, с которым его делегация могла бы согласиться, это корректировка окладов строго и исключительно в рамках существующей методологии, которая отражала бы единственное происшедшее за год фактическое изменение – повышение валового вознаграждения у компаратора на 3,22 процента, произведенное с января 1995 года. Соответствующее чистое повышение шкалы на 3,1 процента необходимо осуществить путем консолидации эквивалентной части корректива по месту службы.

65. Его делегация поддерживает рекомендацию Комиссии о продолжении применения принципа Ноблемера, которое должно основываться исключительно на сравнении с наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой. Вместе с тем нынешняя интерпретация этого принципа является слишком щедрой. Оратор не исключает возможности смены компаратора в будущем. Однако, пока этого не произошло, он считает важным во всех аспектах следовать существующей методологии. Что касается вопроса о реформе КМГС, его делегация поддерживает выводы Комиссии на этот счет, но не поддерживает идею о превращении КМГС в трехсторонний орган.

66. Приветствуя меры по укреплению сотрудничества с организациями и персоналом, он считает необходимым проявлять осторожность, с тем чтобы не посылать партнерам Комиссии неправильные сигналы. Просьба о проведении обзора консультационного процесса в рамках Комиссии была неправильно истолкована органами персонала, которые вновь решили отказаться от участия в ее дискуссиях. Необходимо принять меры с целью оградить КМГС от внешнего давления. В

заклучение, он говорит, что он был удивлен как формой, так и содержанием заявлений представителей персонала в адрес КМГС, которая является межправительственным органом.

67. Г-н МУНЬОС (Испания), выступая от имени Европейского союза, говорит, что Болгария, Венгрия, Кипр, Латвия, Литва, Мальта, Польша, Румыния, Словакия, Чешская Республика и Эстония также поддерживают его заявление. Персонал представляет собой важный ресурс. Наличие заинтересованного, компетентного, работоспособного, ответственного и подотчетного персонала – залог надлежащего функционирования Организации и достижения ее целей. Общая система имеет исключительно важное значение, поскольку она дает организациям-участницам определенные преимущества, выступая в качестве основы для сопоставления, способствующей утверждению единообразия в рамках системы.

68. Государства-члены должны обеспечивать конкурентоспособные условия службы персонала с учетом закрепленных в статье 101 Устава принципов, предусматривающих необходимость обеспечивать высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности.

69. Европейский союз придает большое значение принципу Ноблемера как основе для определения размеров вознаграждения персонала категории специалистов. Оратор приветствует прогресс, достигнутый в отношении подготовки исследования по определению наиболее высокооплачиваемой гражданской службы, выражая, вместе с тем, сожаление по поводу того, что Комиссия еще не может представить на рассмотрение результаты этого исследования. В интересах более адекватного применения принципа Ноблемера важно преодолеть все остающиеся препятствия, ибо в противном случае могут возникнуть практические трудности, которые могут нарушить функционирование общей системы. Европейский союз рассчитывает, что эта работа даст результаты до начала пятьдесят первой сессии.

70. Что касается самой КМГС, то следует помнить о том, что она является органом, состоящим из независимых экспертов и что ее члены не должны запрашивать или получать указания от правительств, организаций или ассоциаций персонала. Надо поддерживать технический характер Комиссии путем избрания независимых от политического влияния технических экспертов. Европейскому союзу известно о критике, выдвигаемой в адрес КМГС в этом отношении.

71. Что касается просьбы Генеральной Ассамблеи о проведении пересмотра консультативного процесса в рамках Комиссии, то оратор говорит, что, если не удастся договориться о путях повышения его эффективности или если органы персонала, организации или государства-члены сочтут рекомендации Комиссии неприемлемыми, Европейский союз будет готов рассмотреть новые формулы организации консультативного процесса.

72. Европейский союз хотел бы получить дополнительную информацию о возможности использования другой гражданской службы в качестве компаратора, а также об изменениях в методологии проведения сопоставлений с системой оплаты гражданской службы Соединенных Штатов и о взаимозависимости между такими изменениями и размерами разницы. Страны Европейского союза также считают целесообразным рассмотреть вопрос об использовании менее дорогостоящих методов проведения обследований стоимости жизни и в том числе рассмотреть возможность использования внешних ресурсов в целях достижения экономии без ущерба для качества обследований.

73. Европейский союз, сознавая необходимость обеспечения конкурентоспособных условий службы в системе Организации Объединенных Наций, давно поддерживает принцип Ноблемера. И хотя по вопросу о надлежащих уровнях окладов могут быть различные точки зрения, Европейский союз не может согласиться с тем, что неплата некоторыми государствами-членами своих обязательных взносов должна влиять на условия службы. В отношении рекомендаций КМГС необходимо принять

справедливые и технически грамотные решения, которые должны соответствовать принципам, закрепленным в статьях 100 и 101 Устава.

74. Г-н БРИСЕИД (Норвегия) говорит, что, несмотря на то, что, по общему признанию, общая система успешно удовлетворяла потребности Организации Объединенных Наций и ее следует сохранить, эта система не сможет функционировать, если не будут соблюдаться некоторые основополагающие принципы. Во-первых, эта система должна быть конкурентоспособной, то есть должна позволять Организации Объединенных Наций набирать на службу высококвалифицированных сотрудников, способных решать новые задачи, которые будут поставлены перед Организацией. В настоящее время дело обстоит не так. Размеры вознаграждения персонала Организации Объединенных Наций категории специалистов, по сравнению с вознаграждением персонала в таких региональных организациях, как ОЭСР, и таких глобальных организаций, как бреттон-вудские учреждения, снижаются. Во-вторых, после принятия методологии корректировки размеров окладов, надбавок, пособий и пенсий, КМГС должна последовательно обеспечивать чисто техническое осуществление этих принципиальных договоренностей, а государства-члены должны в полной мере уважать экспертный характер Комиссии и принимать меры к тому, чтобы ее члены принимали активное участие в работе Комиссии как экспертного органа. В-третьих, общая система не должна быть чем-то застывшим, а наоборот должна регулярно пересматриваться и обновляться.

75. В Организации Объединенных Наций ощущается необходимость совершенствования управления производственными показателями и повышения эффективности деятельности Организации, однако решить эти задачи без квалифицированного персонала категории специалистов и руководителей невозможно. Между проведением реформы и качеством людских ресурсов в Организации существует тесная взаимосвязь, поэтому необходимо восстановить конкурентоспособные условия службы. Нельзя допустить, чтобы нынешняя неопределенность в отношении финансовой ситуации и условий службы парализовала важную работу, связанную с осуществлением санкционированных Организацией Объединенных Наций программ.

76. Несмотря на то, что в краткосрочном плане проведение реформы будет связано с издержками, в долгосрочном плане оно может дать позитивные результаты. Рекомендации КМГС нельзя рассматривать вне связи с реформой системы администрации и управления. Надо сделать необходимые капиталовложения в целях повышения эффективности Организации; это предполагает осуществление капиталовложений в людские ресурсы в интересах привлечения и удержания квалифицированного персонала и выделение финансовых ресурсов на цели осуществления учебных программ и планирования продвижения по службе. Ее делегация поддерживает предложение КМГС о повышении размеров вознаграждения.

77. Г-н ПАЛИС (Эквадор), выступая от имени Группы Рио, говорит, что независимый технический характер КМГС имеет принципиально важное значение и его необходимо сохранять и укреплять. Как помнят члены Комитета, Комиссия была создана в результате принятия в 1974 году рекомендации Специального комитета по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций относительно создания независимого технического консультативного органа. Очевидно, что такой орган в процессе выполнения его мандата может подвергаться критике, – это, однако, не устраняет необходимости сохранения его беспристрастности и объективности.

78. Он приветствует усилия по совершенствованию методов работы Комиссии, цель которых заключается в том, чтобы представить Пятому комитету альтернативные технические разработки, которые должны помочь ему принять надлежащие решения. Осуществление предложений относительно создания вместо Комиссии какого-либо форума для ведения переговоров лишило бы Генеральную Ассамблею необходимого источника беспристрастной технической консультативной помощи. Комиссия должна и впредь разрабатывать предложения, которые, по ее мнению,

должны быть приняты Генеральной Ассамблеей; она не должна подвергаться влиянию заинтересованных сторон.

79. Что касается применения принципа Ноблемера, то оратор отмечает проведенные сопоставления с гражданскими службами Германии и Швейцарии, а также с другими международными организациями в целях определения конкурентоспособности общей системы Организации Объединенных Наций. Выводы Комиссии по этому вопросу с технической точки зрения являются правильными. Вопрос о полном или частичном принятии предложений Комиссии следует рассмотреть по итогам неофициальных консультаций.

80. Оратор говорит, что он с интересом ожидает рекомендаций Рабочей группы (Секретариата) по вопросу о функционировании системы коррективов по месту службы, которая была создана в целях устранения аномалий. Комиссии следует продолжить работу в этой области для того, чтобы придать этой системе более транспарентный и справедливый характер.

81. Оратор выражает уверенность в том, что проводимый КМГС обзор наиболее благоприятных имеющихся условий службы вскоре будет завершен и будут определены изменения, которые необходимо внести в методологию, применяемую в настоящее время.

82. Группа Рио выражает сожаление по поводу того, что ассоциации персонала приостановили свое участие в работе КМГС. И хотя они, может быть, и не согласны с некоторыми рекомендациями Комиссии, это не должно быть препятствием для развития демократического процесса консультаций. Без участия ассоциаций персонала Комиссия не будет располагать полной информацией по всем аспектам вопросов, затрагивающих интересы персонала. В этой связи Группа Рио настоятельно призывает ассоциации персонала во всеобщих интересах возобновить свое участие в работе Комиссии.

Заседание закрывается в 17 ч. 30 м.