



Distr.
GENERAL

A/C.5/53/27
22 October 1998
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят третья сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 120 повестки дня

ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Замечания Федерации ассоциаций международных
гражданских служащих

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь настоящим препровождает на рассмотрение Пятого комитета документ, представленный Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) (см. приложение). Этот документ был представлен в соответствии с положениями пункта 2 (b) резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года, в котором Ассамблея вновь выразила свою готовность ознакомиться с мнениями персонала и в полной мере рассмотреть их в том виде, как они изложены назначенным представителем ФАМГС в документе, представляемом через Генерального секретаря.

Приложение

ДОКУМЕНТ, ПРЕДСТАВЛЕННЫЙ ФЕДЕРАЦИЕЙ АССОЦИАЦИЙ МЕЖДУНАРОДНЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) признательна за возможность обратиться к Пятому комитету, информировать представителей государств – членов Организации Объединенных Наций о тех проблемах, которые вызывают ее обеспокоенность, и заручиться их поддержкой по вопросам, касающимся общей системы.

2. Позиция Федерации по рекомендациям и решениям Комиссии по международной гражданской службе кратко изложена в добавлении. Ниже более подробно разъясняется позиция ФАМГС по ряду ключевых вопросов: консультационный процесс в КМГС, доклад ревизоров об обзоре организации работы секретариата КМГС, безопасность персонала, реформа, условия службы, учет знания языков и этика в международных организациях.

II. КОНСУЛЬТАЦИОННЫЙ ПРОЦЕСС

3. ФАМГС добросовестно участвовала в деятельности Рабочей группы КМГС по консультационному процессу и рабочим процедурам, внося вклад в определение круга ее ведения, выбор координатора и подготовку проекта доклада. Продолжая бойкотировать КМГС, ФАМГС была представлена наблюдателем в ходе обсуждения доклада Рабочей группы Комиссии.

4. Как можно видеть из доклада Рабочей группы (см. A/53/30, приложение II), был достигнут определенный прогресс в укреплении консультационного процесса через пересмотр правил процедуры, регулирующих подготовку повестки дня, методы работы и представление докладов. Однако последний раздел доклада, касающийся укомплектования Комиссии компетентными, авторитетными членами, должен быть рассмотрен государствами-членами на нынешней сессии Генеральной Ассамблеи.

5. ФАМГС твердо убеждена в том, что ключевым фактором обеспечения компетентности, беспристрастности и независимости Комиссии является ее состав. Если ставится задача улучшить функционирование Комиссии, то, по мнению ФАМГС, настоятельно необходимо расширить процесс отбора членов Комиссии путем включения большего числа кандидатов на каждое вакантное место, а также обеспечить, чтобы кандидаты выдвигались государствами-членами, администрациями и персоналом; чтобы процесс отбора основывался на признанной компетентности; чтобы, насколько это возможно, процесс носил менее политический характер. С учетом этого администрации и персонал внесли изложенные ниже предложения (см. добавление V к докладу Рабочей группы, касающееся отбора и назначения членов Комиссии).

6. Представители администраций и персонала согласились с тем, что положение статьи 3 статута Комиссии, в котором в качестве первого критерия отбора членов предусматривается наличие "признанного авторитета", должно быть расширено для отражения необходимости выполнения исходных квалификационных требований. Что касается процесса отбора, то Федерация выступает за изменение нынешнего статута, предусматривающего выдвижение кандидатов тремя соответствующими сторонами – государствами-членами, административными руководителями и персоналом, но не может согласиться с такими альтернативными вариантами, как создание

консультативного комитета из представителей трех сторон для поиска и выдвижения кандидатур или своевременная подготовка АКК в консультации с государствами-членами и представителями персонала списка кандидатов, который служил бы единственным источником кандидатур для назначения в члены Комиссии. В духе обновления члены Комиссии должны назначаться в ее состав ограниченное число раз.

7. К сожалению, опыт обсуждения этого раздела доклада Рабочей группы в Комиссии был разочаровывающим. Он подтвердил наличие ряда недостатков, которые стремилась устранить Рабочая группа. Предложение о составлении перечня исходных квалификационных требований не получило объективного рассмотрения. Скорее, оно было воспринято как критика в адрес нынешних членов Комиссии и процесса их избрания. Цель этого предложения заключалась не в этом. В результате Комиссия сделала вывод о том, что критериев, оговоренных в статье 3 ее статута, достаточно.

8. Как никогда ранее, ФАМГС убеждена в том, что для восстановления полного доверия к Комиссии необходимо не только пересмотреть рабочие механизмы Комиссии, но и ее состав. Поэтому ФАМГС с признательностью отмечает инициативу Генерального секретаря поручить небольшой географически сбалансированной группе по обзору изучить мандат, членский состав и функционирование Комиссии; эта группа представит свой доклад Генеральному секретарю не позднее ноября 1999 года. Однако Федерация надеется, что создание этой группы по обзору не приведет к задержке рассмотрения совместных предложений персонала и администрации по отбору членов Комиссии. Каждая из инициатив призвана решать свою собственную задачу. Усилия Рабочей группы направлены на укрепление консультационного процесса. Инициатива Генерального секретаря призвана обеспечить изучение мандата КМГС в контексте программы реформ.

9. С учетом усилий, которые приложили члены Рабочей группы в 1998 году для решения вопроса о консультациях на международном уровне, ФАМГС просит государства-члены выработать на нынешней пятидесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи свою позицию по совместным предложениям персонала и администрации по отбору и назначению членов Комиссии, содержащимися в добавлении V к докладу Рабочей группы.

III. РЕВИЗОРСКИЙ ОБЗОР ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ СЕКРЕТАРИАТА КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

10. В целом ФАМГС считает, что в докладе содержится не столько информация о ревизии функционирования секретариата КМГС, сколько обзор системы окладов Организации Объединенных Наций. Однако в докладе подтверждается мнение Федерации о том, что КМГС не функционирует самым эффективным или результативным образом. ФАМГС отмечает, что в статье 8.1 статута КМГС указывается, что "Председатель руководит работой Комиссии и ее сотрудников", что предположительно также включает секретариат. ФАМГС не может комментировать работу сотрудников секретариата; преобладающее в Федерации мнение сводится к тому, что проблема заключается скорее в самой Комиссии, а не в компетентности сотрудников ее секретариата.

11. Конкретные технические замечания включены в подробный документ с изложением позиции ФАМГС по докладу ревизоров, который будет представлен Пятому комитету в качестве отдельного документа.

IV. БЕЗОПАСНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

12. Инициативы ФАМГС в этой области включают меры по распространению среди всех сотрудников сокращенного варианта руководства по вопросам безопасности на местах, меры, предусматривающие эвакуацию принятых на месте сотрудников, и меры по обеспечению эффективной подготовки по вопросам безопасности.

13. ФАМГС с удовлетворением принимает к сведению предпринимаемые Советом Безопасности в текущем году усилия по улучшению защиты сотрудников гуманитарных организаций. С 1992 года было убито в общей сложности 153 международных и местных сотрудника Организации Объединенных Наций. В своем докладе Совету Безопасности Генеральный секретарь отмечает, что, хотя соблюдение норм международного права давно является проблемой в конфликтных ситуациях, в последние годы положение дел резко ухудшилось в результате изменения характера конфликтов. Например, в условиях внутренних конфликтов зачастую трудно провести различие между комбатантами и некомбатантами. Многие конфликтные ситуации приобретают особо сложный и жестокий характер в результате вовлечения в них нерегулярных вооруженных формирований, ополченцев, иностранных наемников, солдат из числа детей и других групп, которые имеют слабое представление о нормах международного права и не стремятся их соблюдать.

14. Именно в этом контексте ФАМГС хотела бы привлечь внимание Генеральной Ассамблеи к тому различию, которое проводится в руководстве по обеспечению безопасности на местах между сотрудниками, набираемыми на международной и местной основе, и к вопросу обеспечения различного уровня защиты для каждой из этих категорий. Согласно данным запрошенного ФАМГС независимого юридического исследования проблем в области обеспечения охраны и безопасности, с которыми сталкиваются международные гражданские служащие, осуществляющие деятельность во исполнение решений Организации Объединенных Наций, проведение подобного различия является неправомерным. Его не должно быть, поскольку опасность, которой подвергаются сотрудники Организации Объединенных Наций, не зависит от их контрактного статуса. Например, перемещение или эвакуация набираемого на месте персонала на этапах 3, 4 и 5 может осуществляться лишь в тех случаях, если этот персонал находится в опасности по причине своей работы в той или иной организации системы Организации Объединенных Наций. Однако в условиях кризиса весьма трудно, а подчас и невозможно провести различие между разными категориями персонала. Большинство сотрудников становится объектом нападения, поскольку они являются международными гражданскими служащими, которые работают в служебных помещениях или управляют автомобилями с флагом Организации Объединенных Наций. Это юридическое исследование будет представлено Пятому комитету в виде отдельного документа.

15. ФАМГС просит отменить различие между набираемым на местной и международной основе персоналом с точки зрения обеспечения его защиты. Эта просьба соответствует статье 7 Всеобщей декларации прав человека, согласно которой все люди имеют право на равную защиту закона и защиту от какой бы то ни было дискриминации.

V. РЕФОРМА

16. Большинство организаций общей системы, если не все из них, приступили к реформам с учетом ощущаемой потребности в большей согласованности и актуальности своей деятельности в изменяющемся глобальном контексте. Приветствуя усилия по уточнению и пересмотру мандатов организаций, сотрудники в то же время с обеспокоенностью отмечают, что, как представляется, реформа становится синонимом сокращения расходов и персонала. Поэтому ФАМГС с удовлетворением отмечает заявление Генерального секретаря о том, что суть реформы не сводится к сокращению расходов или штатов. Речь идет о том, чтобы обеспечить актуальность Организации

в условиях меняющегося мира и добиться того, чтобы задачи, поставленные перед нею 185 государствами-членами, решались эффективно в рамках выделенных на эти цели ресурсов.

17. ФАМГС считает, что по мере продвижения Организации по пути реформ в основе изменений должны быть положены следующие ориентиры: а) подход к персоналу должен быть справедливым и равным; б) поскольку для всех нас связанные с реформой вопросы являются новыми, мы должны действовать осторожно, с тем чтобы те изменения, которые имеют важные последствия, не пришлось отменять через несколько лет; и с) все изменения должны проводиться с учетом принципов, изложенных в Уставе Организации Объединенных Наций и Всеобщей декларации прав человека. Прежде всего общая система не должна упускать из виду свои гуманитарные цели.

18. ФАМГС обеспокоена тем, что в условиях соответствующего давления к проведению реформ администрации могут пойти слишком далеко и действовать слишком быстро. Например, мы обеспокоены неправильным использованием назначений на ограниченный срок. Мы обеспокоены в связи с использованием добровольцев или безвозмездно предоставляемого персонала для экономии расходов по персоналу. Мы обеспокоены тем, что разнообразие контрактов, которые используются для предоставления администрациям большей гибкости, может противоречить праву работников на равную оплату за равный труд. Мы обеспокоены тем, что внешний подряд может ослабить, а не укрепить способность организаций выполнять программы и не даст ожидаемой экономии. Мы обеспокоены тем, что стремление к гибкости и рационализации может привести к утрате рычагов управления, необходимых для реализации стоящих перед организациями системы Организации Объединенных Наций целей. Мы обеспокоены необходимостью обеспечить независимость международной гражданской службы в условиях, когда она устанавливает более тесные отношения партнерства с частным сектором.

VI. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

19. Хотя государства-члены признали, что оклады сотрудников категории специалистов уже не являются конкурентоспособными и что нынешний компаратор уже не является наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой, никаких мер по исправлению положения не предпринимается. Рекомендованная Комиссией по международной гражданской службе корректировка на 2,48 процента в случае ее утверждения будет произведена путем включения пунктов множителя корректива по месту службы в базовый оклад на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. ФАМГС считает, что оклады сотрудников категории специалистов следует увеличить в

реальном выражении на 25 процентов, с тем чтобы компенсировать снижение покупательной способности за последние 15 лет. ФАМГС хотела бы просить Пятый комитет расширить диапазон разницы с безотлагательным введением новой медианы на уровне 125 в соответствии с резолюцией 52/216 Генеральной Ассамблеи от 22 декабря 1997 года, в которой Ассамблея признала имеющийся у нее вариант регулирования величины разницы.

20. Что касается принципа Флемминга, то из-за последних изменений в методологии проведения обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания будет труднее обеспечить соответствие окладов сотрудников этой категории наилучшему преобладающему вознаграждению в данном месте службы. Следует напомнить, что в ходе последнего цикла обследований оклады сотрудников категории общего обслуживания были во многих местах расположения штаб-квартир заморожены в течение нескольких лет, что имело столь же пагубные последствия для размера пенсий. Некоторые места службы только начинают выходить из этой ситуации, однако в соответствии с пересмотренной методологией они вновь подвергаются опасности нового замораживания окладов. В этом случае последствия для сотрудников категории общего обслуживания будут ясны: они должны взять на себя самую большую долю бремени финансовых трудностей Организации. ФАМГС настаивает на полном соблюдении и претворении в жизнь принципа Флемминга, как это первоначально предусматривалось.

21. Что касается сотрудников категории общего обслуживания в местах службы за пределами Центральными учреждений, то ФАМГС отмечает, что администраторы Организации Объединенных Наций в полевых местах службы сейчас открыто признают тот факт, что им трудно набирать и удерживать квалифицированных сотрудников категории общего обслуживания из-за неконкурентоспособности окладов в системе Организации Объединенных Наций. ФАМГС также хотела бы обратить внимание на серьезные расхождения между методологией обследования окладов в местах службы за пределами Центральными учреждений, подготовленной КМГС, и ее применением в соответствии с руководством ККАВ. В результате внесенных изменений особенно тяжело затронуты те места службы, которые испытывают весьма серьезные отрицательные последствия региональных экономических кризисов. Например, согласно руководству ККАВ специальные меры принимаются в случае девальвации в размере 50 процентов и инфляции в размере 100 процентов в течение двух месяцев в конкретном месте службы, в то время как в тексте пересмотренной методологии такие критерии не установлены; вместо этого речь идет о гибком подходе. ФАМГС напоминает, что в прошлом подход к принятию специальных мер в соответствии с этой методологией был гибким в случае Бутана и Йемена. Эти положения остаются в силе и должны применяться. При отсутствии гибкого подхода сотрудники в Африке просят, чтобы комитет с участием представителей персонала провел обзор методологии обследования окладов в местах за пределами Центральными учреждений и ее применения. ФАМГС стремится заручиться поддержкой государств-членов в отношении гибкого подхода к применению специальных мер, с тем чтобы обеспечить быструю помощь в условиях экономических кризисов.

VII. УЧЕТ ЗНАНИЯ ЯЗЫКОВ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

22. Знание языков имеет решающее значение в системе Организации Объединенных Наций. Обмен мыслями, мнениями и представлениями и формирование взаимопонимания между народами достигаются посредством языка. Всех тех, кто разделяет идеалы

системы Организации Объединенных Наций, в частности сотрудников, которые обслуживают государства-члены, следует поощрять совершенствовать свои знания языков. Руководствуясь этой целью, организации системы Организации Объединенных Наций разработали и применяют на практике стимулы, побуждающие их сотрудников владеть более чем одним официальным и рабочим языком. В тех случаях, когда они применяются, такие стимулы работают эффективно.

23. После проведения недавнего обзора учета знания языков в системе Организации Объединенных Наций Комиссия по международной гражданской службе, отметив, что она поддерживает систему учета знания языков, вместе с тем предложила отказаться от существующей системы и заменить ее системой, которая предусматривает меньше стимулов для персонала совершенствовать свои знания языков. Ее рекомендация полностью противоречит просьбам администраций, которые утвердили более прогрессивные системы и не хотят делать шаг назад в этой области.

24. ФАМГС решительно возражает против указанной рекомендации КМГС по следующим причинам:

а) знание языков используется не только при выполнении должностных обязанностей. Оно используется для общения с коллегами, местными общинами и обслуживаемым населением в соответствии с акцентом Генерального секретаря на укреплении связей с гражданским обществом, а также для общения с представителями государств-членов. Знание языков способствует культурному разнообразию. Комиссия не рассматривала вопрос о содействии культурному разнообразию, а ограничилась поиском более дешевого способа поощрения овладения необходимым навыком. Ее рекомендация может фактически поставить под угрозу культурное разнообразие, поскольку сотрудники будут сосредоточиваться на владении одним из немногих широко используемых в рамках системы Организации Объединенных Наций языков в ущерб знанию других языков;

б) более чем когда-либо организации системы Организации Объединенных Наций нуждаются в гибкой рабочей силе не только в рамках каждой организации, но в системе в целом. Многие организации вновь делают упор на мобильности и ротации персонала между штаб-квартирой и отделениями на местах. Знание языков имеет решающее значение с точки зрения обеспечения такой гибкости и мобильности. Указанная рекомендация Комиссии, поскольку она предусматривает шаг назад с точки зрения поощрения знания языков, не будет способствовать процессу формирования гибкой и мобильной рабочей силы;

в) рекомендацию Комиссии будет весьма трудно выполнить. В существующих системах учета знания языков предусматривается зачитываемый для пенсии компонент пакета вознаграждения. Любая попытка лишить сотрудников этого компонента будет означать ухудшение пакета их вознаграждения, что будет юридически оспорено. В случае утверждения рекомендации КМГС и ее поэтапного претворения в жизнь сотрудники, которые в будущем продемонстрируют владение тем или иным языком Организации, не будут иметь права на то же вознаграждение, которое продолжают получать их коллеги. Это будет восприниматься как дискриминация и, разумеется, не будет служить стимулом для изучения дополнительных языков, в частности теми сотрудниками, которые работают в организациях, не имеющих бесплатной программы языковой подготовки для всех, для которых изучение дополнительного языка может быть связано с личными финансовыми затратами;

г) ФАМГС считает, что любой подход к укреплению культурного разнообразия в рамках организаций системы Организации Объединенных Наций должен укреплять, а не подрывать те системы, которые уже существуют и хорошо работают. Путь вперед лежит через обучение и

развитие карьеры в контексте такой рабочей атмосферы в Организации, в которой действительно ценится и поощряется знание языков персоналом.

25. ФАМГС просит сохранить существующую систему поощрения знания языков и применять ее во всех организациях системы Организации Объединенных Наций.

VIII. ЭТИКА В МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

26. ФАМГС приветствует решение Генеральной Ассамблеи, в котором учитывается, по крайней мере отчасти, обеспокоенность, выраженная представителями персонала в связи с предлагаемым Кодексом поведения Организации Объединенных Наций. Однако ФАМГС отмечает, что Ассамблея просила КМГС в сотрудничестве с ККАВ и в консультации со всеми заинтересованными сторонами провести обновление стандартов поведения 1954 года.

27. В преддверии обзора стандартов 1954 года ФАМГС хотела бы высказать ряд общих и конкретных замечаний. Во-первых, ФАМГС была бы признательна за разъяснение тех обстоятельств, которые побудили государства-члены предложить такое обновление стандартов, поскольку подобное разъяснение помогло бы при проведении обзора. Например, если существует обеспокоенность в отношении того, что более широкое сотрудничество с частным сектором может потребовать принятия мер, которые до этого не считались необходимыми, лучшим подходом был бы, видимо, пересмотр механизма сотрудничества с частным сектором, а не принятие репрессивного кодекса поведения для сотрудников. Организация Объединенных Наций могла бы отказаться от сотрудничества с компаниями, которые не следуют кодексу деловой этики. ФАМГС считает важным, чтобы любое обновление стандартов вело к выработке стандартов, построенных на принципе добросовестности, а не на принципе исполнения, и чтобы в них содержались обязанности и обязательства не только сотрудников, но и самих организаций по отношению к сотрудникам.

28. Что касается более конкретных замечаний, то Федерация изучила стандарты 1954 года с целью определения тех аспектов, которые имеют отношение к выборным представителям персонала. В пунктах 29 и 30 привлекается внимание к развитию ассоциациями персонала ответственного понимания их членами обязанностей, которые несет в себе право на консультации, особенно в отношении выполнения любых соглашений, которые могут быть достигнуты. Консультации в рамках системы Организации Объединенных Наций не несут в себе обязательства для представителей персонала и директивного органа достичь соглашения, будь то на уровне организации или на межучрежденческом уровне. Если и когда фактическое соглашение достигнуто, оно должно быть обязательным для всех сторон, а не только для представителей персонала. ФАМГС просит пересмотреть стандарты, включив в них заявление о том, что соглашения, достигнутые в результате консультаций между представителями персонала и директивными органами, должны быть обязательными и должны выполняться всеми сторонами соглашения. Вопреки содержащемуся в стандартах 1954 года заявлению о том, что участие представителей персонала в самих обсуждениях директивных органов для отстаивания их мнения, не совпадающего с мнением административного руководителя, явно недопустимо, ФАМГС считает, что представители персонала должны иметь право и должны быть обязаны высказывать свои мнения в директивных органах, которые принимают окончательное решение об условиях службы. Представители персонала должны также иметь право обращаться к средствам массовой информации по любому вопросу, касающемуся их условий службы.

29. ФАМГС стремится заручиться поддержкой государств-членов для обеспечения того, чтобы Комиссия учитывала необходимость полного отражения в стандартах поведения для международных гражданских служащих основополагающих прав человека и прав трудящихся.

ix. ВЫВОД

30. ФАМГС надеется, что ее мнения и просьбы будут учтены Пятым комитетом. Они были высказаны от имени 30 000 сотрудников по всему миру, которых представляет Федерация, и призваны укрепить общее видение и единство цели, которое лежит в основе системы Организации Объединенных Наций и которое должно быть сохранено.

ДобавлениеПОЗИЦИОННЫЙ ДОКУМЕНТ ФАМГС ПО ДОКЛАДУ КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ ЗА 1998 ГОДКодекс поведения

ФАМГС приветствует решение Генеральной Ассамблеи, в котором учитывается, по крайней мере отчасти, обеспокоенность, выраженная представителями персонала в отношении Кодекса поведения Организации Объединенных Наций. ФАМГС отмечает, что Генеральная Ассамблея просила КМГС провести обновление стандартов поведения в сотрудничестве с ККАВ и в консультации со всеми заинтересованными сторонами. В преддверии такого обзора ФАМГС подготовила для вынесения на рассмотрение государств-членов общие и конкретные замечания. Эти замечания изложены в пунктах 26–29 выше.

Доклад Комиссии ревизоров об обзоре организации работы секретариата КМГС

ФАМГС считает, что указанный доклад содержит не столько информацию о ревизии функционирования секретариата КМГС, сколько обзор системы окладов Организации Объединенных Наций. Однако в докладе подтверждается мнение ФАМГС о том, что КМГС не функционирует самым эффективным или результативным образом. ФАМГС отмечает, что в статье 8.1 статута КМГС указывается, что "Председатель руководит работой Комиссии и ее сотрудников, что предположительно также включает секретариат. ФАМГС не может комментировать работу сотрудников секретариата; преобладающее в Федерации мнение сводится к тому, что проблема заключается скорее в самой Комиссии, а не в компетентности сотрудников ее секретариата.

Конкретные технические замечания включены в подробный позиционный документ ФАМГС по докладу ревизоров, который будет представлен Пятому комитету в качестве отдельного документа.

Консультационный процесс и рабочие процедуры Комиссии

Доклад Рабочей группы по консультационному процессу и рабочим процедурам Комиссии можно рассматривать как документ из двух частей. Первая часть, касающаяся изменений в правилах процедуры, уже была рассмотрена Комиссией и соответствующее решение принято. Вторая часть, касающаяся процесса отбора членов Комиссии, должна быть рассмотрена Генеральной Ассамблей на ее нынешней сессии.

Что касается изменений правил процедуры, то ФАМГС была представлена наблюдателем в ходе обсуждения доклада Комиссии, но не принимала участия в обсуждении. ФАМГС признает наличие определенного прогресса в областях, касающихся подготовки повестки дня, сбора информации и создания рабочих групп по всем ключевым вопросам. Однако ФАМГС разочарована рядом поправок, внесенных Комиссией в предложения Рабочей группы, в частности в правила процедуры 6.1 и 12.2 и в пункт 39 доклада Рабочей группы, что отражает отказ Комиссии рассматривать администрации и персонал в качестве равноправных партнеров в процессе консультаций.

Вторая часть доклада Рабочей группы должна быть рассмотрена государствами-членами. ФАМГС настоятельно призывает государства-члены выработать на нынешней пятьдесят третьей сессии Генеральной Ассамблеи такую позицию в отношении процедур выбора членов Комиссии,

которая исключала бы положение, при котором политические соображения перевешивают соображения профессионализма и квалификации.

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

Шкала базовых/минимальных окладов

Рекомендованная Комиссией корректировка на 2,48 процента отражает увеличение вознаграждения у компаратора; в случае утверждения эта корректировка будет произведена путем включения пунктов множителя корректива по месту службы в базовый оклад на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. ФАМГС принимает к сведению эту корректировку, однако настаивает на том, что оклады должны а) основываться на окладах наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы (каковой гражданская служба Соединенных Штатов не является); и б) быть увеличены в реальном выражении по крайней мере на 25 процентов, чтобы компенсировать снижение покупательной способности за последние 15 лет.

Эволюция разницы в чистом вознаграждении сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и системы Организации Объединенных Наций

Поскольку система оплаты в Организации Объединенных Наций привязана к системе оплаты в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, которая на протяжении уже многих лет не способна конкурировать с размером оплаты за пределами федерального сектора, оклады сотрудников категории специалистов в системе Организации Объединенных Наций оказались заниженными. На более высоких ступенях шкалы окладов Организации Объединенных Наций разница отсутствует. По крайней мере в одном из мест службы чистые оклады на уровнях Д-2, Д-1 и С-5 были постоянно ниже окладов у компаратора. С 1995 года КМГС ежегодно сообщает о том, что нынешний компаратор уже не является наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой. ФАМГС предложила ряд вариантов решения этой проблемы: всеобщее реальное повышение окладов; смена компаратора; и увеличение диапазона разницы со 110-120 до 120-130 с безотлагательной корректировкой диапазона до его медианы на уровне 125.

Учет фактора экспатриации

ФАМГС согласна с тем, что с течением времени не наблюдается какого-либо заметного уменьшения показателей экспатриации и что какие-либо основания для сокращения элементов разницы или вознаграждений, связанных с экспатриацией, отсутствуют. ФАМГС проводит сопоставительный анализ связанных с экспатриацией пособий в национальных гражданских службах ключевых государств-членов. Предварительные выводы говорят о том, что связанные с экспатриацией пособия, выплачиваемые работающим за рубежом гражданам этих государств-членов, гораздо выше тех, которые выплачиваются в системе Организации Объединенных Наций.

Надбавки на иждивенцев

ФАМГС поддерживает рекомендацию об увеличении размера надбавки на детей и иждивенцев второй ступени с учетом увеличения на 14,6 процента размеров налоговых скидок и выплат, предоставляемых в соответствии с социальным законодательством в семи местах расположения штаб-квартир, которое произошло в период с января 1996 года по январь 1998 года.

Корректив по месту службы в базовом городе общей системы

ФАМГС категорически против отмены корректива по месту службы в базовом городе системы и приветствует заявление Комиссии о том, что нынешняя система, предусматривающая чистый базовый оклад и корректив по месту службы в базовом городе, по-прежнему является наиболее подходящей для обеспечения того, чтобы величина разницы находилась в пределах диапазона. ФАМГС отмечает, что существующие технические механизмы функционирования системы коррективов по месту службы в пределах утвержденного диапазона дают должные результаты.

Корректив по месту службы в Женеве

ФАМГС согласна с тем, что по-прежнему имеются серьезные технические, правовые и административные трудности, которые в настоящее время не позволяют ввести нестандартные процедуры для указанного места службы.

Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

Решение Административного трибунала МОТ

ФАМГС с удовлетворением отмечает принятое Трибуналом решение по иску, касающемуся учета фактора знания языков в Риме, и считает, что это решение также следует распространить и на Вену. ФАМГС категорически против исключения фактора учета знаний языков из методологии и считает восстановление текста, существовавшего до 1992 года, единственным правомерным решением, которое может принять Комиссия. Второй вариант не отвечает необходимым требованиям, поскольку не охватывает те случаи, когда компании и компараторы не требуют от сотрудников знания того или иного рабочего языка Организации Объединенных Наций, и поэтому сопоставление должностей является недействительным.

Условия службы сотрудников обеих категорий

Субсидия на образование

ФАМГС приветствует рекомендуемое увеличение размера субсидии на образование с применением с текущего на 1 января 1999 года учебного года.

Учет знания языков в системе Организации Объединенных Наций

ФАМГС решительно возражает против рекомендации заменить нынешнюю систему не зачитываемой для пенсии поощрительной выплатой по причинам, перечисленным в пунктах 22-25 выше.

Общая шкала налогообложения персонала

ФАМГС согласна с тем, что следует продолжать применять нынешнюю шкалу налогообложения персонала, поскольку эта шкала действует всего один год, а налоги изменились лишь на 0,5 процента.

Сопоставление ставок налогообложения персонала и ставок местных налогов

ФАМГС согласна с тем, что подход, основанный на местной практике, применять не следует. Однако данные о местных планах пенсионного обеспечения могут рассматриваться отдельно в тех случаях, когда это является проблемой в том или ином конкретном месте службы (например в Монреале), с учетом сложности процесса.

Выплата за работу в опасных условиях

ФАМГС поддерживает увеличение этой выплаты до 1000 долл. и считает, что размер выплаты за работу в опасных условиях должен быть одинаковым для всех работающих в опасных условиях сотрудников, как международных, так и местных, поскольку опасность является одинаковой для всех. Настоятельно необходимо обеспечить равенство в этой области, поскольку жизнь всех сотрудников одинаково ценна.

Нормы проезда и суточные

ФАМГС согласна со всеми решениями КМГС по данному вопросу, за исключением решения об остановках в пути при поездках в отпуск на родину. ФАМГС считает, что при поездках в отпуск на родину ограничение практики оплаты остановок в пути лишь поездками продолжительностью свыше 12 часов является слишком жестким; ФАМГС предпочла бы, чтобы этот 12-часовой верхний предел был снижен, особенно для семей с маленькими детьми.

Суточные участников миссии

ФАМГС не поддерживает использование суточных участников миссии для персонала, в специальных миссиях, в которые сотрудники направляются без семей. Хотя предполагается, что суточные участников миссий будут охватывать те же элементы расходов, ставки этих суточных ниже, чем ставки обычных суточных. ФАМГС рассматривает это как экономию за счет сотрудников. Находясь в миссии, даже если речь идет о специальной миссии, сотрудники должны иметь право на корректив по месту службы, надбавку за мобильность и работу в трудных условиях, выплачиваемую в их основном месте службы, плюс суточные.

Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами

Комиссия не выработала основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, ни в смысле набросков для проведения всеобъемлющего изучения на местах, ни в плане выработки полной, готовой к реализации системы. Хотя ФАМГС с признательностью воспринимает факт создания рабочей группы для изучения этого вопроса, участие персонала будет зависеть от итогов рассмотрения доклада Рабочей группы по консультативному процессу и рабочим процедурам Комиссии.

Сбалансированная представленность мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций

ФАМГС с разочарованием отмечает, что вопрос о сбалансированной представленности мужчин и женщин в системе Организации Объединенных Наций сведен лишь к вопросу баз данных и источников набора. Хотя эти элементы весьма важны, вопрос о сбалансированной

представленности мужчин и женщин носит более широкий характер, охватывая развитие карьеры и вопросы работы/семьи. Кроме того ФАМГС заявляет о своей обеспокоенности в связи с тем, что три элемента, используемые при отборе персонала, – высокий уровень работоспособности и компетентности, географическое распределение и сбалансированная представленность мужчин и женщин – иногда конфликтуют между собой и какие-либо руководящие принципы для объективной оценки относительного веса и приоритета каждого из этих элементов отсутствуют. Это препятствует обеспечению транспарентности процесса отбора.

Создание потенциала для управления процессом преобразования

ФАМГС отмечает, что согласно последним обследованиям, проведенным компанией "Рюнцхаймер интернейшнл", в частном секторе средняя трехгодичная командировка за границу обходится в 1 млн. долл. США и заканчивается досрочно в 50 процентах случаев. По сравнению с этим сотрудники Организации Объединенных Наций добиваются гораздо больших успехов, работая в многонациональном коллективе. ФАМГС поддерживает усилия по более широкому признанию необходимости разнообразия и возражает против мер, которые будут препятствовать реализации этой цели, например против рекомендации КМГС в отношении учета знания языков в системе Организации Объединенных Наций.
