

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ТРИДЦАТЬ ШЕСТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты *



ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
49-е заседание,
состоявшееся в пятницу,
20 ноября 1981 года,
в 10 ч. 30 м.
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 49-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ГОДФРИ (Новая Зеландия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 108 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение)

ПУНКТ 104 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА:
ДОКЛАДЫ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ (продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

UN LIBRARY

NOV 3 1982

UN/SA COLLECTION

* В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться
и подписью одного из членов соответствующей делегации

в течение одного месяца с момента опубликования на имя
Начальника Секции регистрации официальных отчетов,
комната A-3550, 866 United Nations Plaza (Acsa Building),
и включаться в экземпляр отчета.

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

Заседание открывается в 10 ч. 45 м.

ПУНКТ 108 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение) (A/36/30; A/C.5/36/26, A/C.5/36/29)

1. Г-жа ЗОНИКЛ (Багамские Острова) подчеркивает важность независимой, эффективной и компетентной международной гражданской службы, укомплектованной честными и удовлетворенными своим положением сотрудниками. Хотя Багамские Острова, что совершенно очевидно, недопредставлены в секретариатах международных организаций, они считают свое нынешнее представительство первым этапом на пути к справедливому участию в системе Организации Объединенных Наций.
2. Знакомясь с докладом Комиссии (A/36/30), багамская делегация испытала большое неудовлетворение той ролью, которую играет Комиссия в некоторых областях. В первой области — в области условий службы всех категорий сотрудников — несмотря на рекомендованное Комиссией повышение корректива по месту службы в результате реклассификации мест службы, на усилия Комиссии, направленные на объективное применение принципа Ноблемера, и несмотря на то, что проведенные Комиссией в осуществление этого принципа различные сравнения показывают, что сотрудники Организации Объединенных Наций по-прежнему находятся в привилегированном положении по отношению к сотрудникам федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки, Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) потребовала предварительного повышения окладов на 10 процентов. Делегация Багамских Островов может согласиться с первым доводом ФАМГС, а именно с тем, что повышение основных окладов в 1975 году не полностью компенсировало понижение покупательной способности, произошедшее после предыдущей корректировки основных окладов, которая была осуществлена в 1971 году, однако она считает неприемлемыми некоторые из доводов, выдвинутых в пункте 28 документа A/C.5/36/26. Так, например, понижение качества работы является скорее результатом трудностей с набором сотрудников, обладающих требуемой компетентностью. Понижение морального духа выдается за явление, характерное лишь для сотрудников категории специалистов, в то время как инициатива, предпринятая МОТ, а затем и другими органами и учреждениями системы, когда оклады сотрудников категории общего обслуживания были повышены на 3 процента, говорит о том, что это чувство неудовлетворения испытывают не только сотрудники категории специалистов и выше. К тому же делегация Багамских Островов сожалеет по поводу этой инициативы, которая является посягательством на принцип общности системы.

3. Если говорить о второй области — роли, играемой Комиссией в поддержании стабильности и действенности общей системы, — то

/...

(Г-жа Зоникл, Багамские Острова)

восторженные ссылки государств-членов и персонала на пункт 3 статьи 101 Устава вступают в противоречие с фактом нератификации основополагающих документов, таких как конвенции о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, с практикой дополнительных выплат и практикой, упомянутой в пункте 257 доклада Комиссии, которая вынудила Комиссию переиздать доклад о нормах поведения международных гражданских служащих. Что касается дополнительных выплат, то делегация Багамских Островов полагает, что этот вопрос должен оставаться на рассмотрении.

4. В третьей области — в области управления персоналом и организации служебной карьеры — работа Комиссии, как представляется, велась неудовлетворительным образом, поскольку Генеральная Ассамблея в своей резолюции 35/210 просила Комиссию и Объединенную инспекционную группу принять соответствующие меры. Багамская делегация отдает себе отчет в том, что речь идет об очень сложных вопросах, тем более что, как подчеркнула Объединенная инспекционная группа, недостаточно решить лишь технические проблемы, надо еще внести ясность во все вопросы, связанные с персоналом, а это требует политических решений. Багамские Острова изложат свою позицию по этому вопросу, когда Комитет будет рассматривать пункт 107 повестки дня "Вопросы персонала".

5. Что касается мер, которые необходимо принять, чтобы гарантировать эффективность работы Комиссии, то багамская делегация считает, что Комиссия должна рационализировать свою деятельность, установив очередность рассмотрения вопросов. Г-жа Зоникл отмечает, что ЮМГС не раз ссылалась на то, что нехватка времени и ресурсов не позволили ей достаточно полно и глубоко провести предпринятые ею исследования, и Комиссия часто просила выделить дополнительные ресурсы. Кроме того, "поэтапная" процедура, которой часто пользуется Комиссия, приводит к появлению неоднородного комплекса норм и положений. И наконец, Комиссия должна проанализировать затраты и выгоды, связанные с применением принципа Ноблемера, и выяснить, соответствуют ли преимущества, которые можно получить за счет сопоставления общей компенсации, расходам, вызванным применением ею чрезвычайно сложного метода.

6. Если Пятый комитет сможет принять предложения багамской делегации методом консенсуса, то она предлагает, чтобы Комиссия нацелила свою программу работы на следующие первоочередные вопросы:

- выработка совместно со всеми компетентными органами системы Организации Объединенных Наций последовательной и глобальной политики и плана в области управления персоналом;
- завершение обзора целей и функционирования системы коррективов по месту службы;

/...

(Г-жа Зоникл, Багамские Острова)

- углубление и завершение исследования по сопоставлению общей компенсации, включая пособия, связанные с экспатриацией;
- завершение исследования о последовательной и справедливой политике в отношении сотрудников категории специалистов, наблюдаемых на местной основе.

7. Г-н ПАПЕНДОРП (Соединенные Штаты Америки) подчеркивает, что его делегация придает чрезвычайно большое значение вопросам, рассматриваемым Комитетом. Что касается сопоставления общей компенсации, то американская делегация, отмечая оговорки, сформулированные органами системы Организации Объединенных Наций (через Консультативный комитет по административным вопросам) и персоналом (через Федерацию ассоциаций международных гражданских служащих), считает, что Комиссия должна как можно скорее завершить исследование этого вопроса.

8. Касаясь пособий, связанных с экспатриацией, американская делегация выражает свое удовлетворение тем, что Комиссия решила вновь рассмотреть этот вопрос на более позднем этапе и ограничиться в настоящее время проведением сопоставления, основанного исключительно лишь на пособиях, не связанных с экспатриацией. Кроме того, Комиссия признала, что разработка метода сравнения пособий, связанных с экспатриацией, будет делом сложным и дорогостоящим и займет много времени. Г-н Папендорп выражает признательность Комиссии за то, что она пока воздержалась выносить рекомендацию о дополнительных пособиях.

9. Если говорить о предварительном повышении окладов сотрудников категории специалистов и старших категорий на 10 процентов, как это было предложено Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих, то делегация Соединенных Штатов считает, что Комиссия поступила правильно, не поддержав это требование. Ведь оклады этих сотрудников автоматически индексируются для целей компенсации последствий инфляции и колебаний валютных курсов; более того, оклады в Организации Объединенных Наций на 18 процентов выше окладов на американской федеральной государственной службе, которая выбрана в качестве компаратора.

10. Что касается системы коррективов по месту службы, то американская делегация с большим интересом ознакомилась с рекомендациями Консультативного комитета по коррективам по месту службы, касающимися методов проведения анализа стоимости жизни, и отмечает прогресс, достигнутый к настоящему времени в совершенствовании этих методов. Тем не менее она хотела бы знать, каким образом этот Комитет пришел к выводу о том, что система дохода, используемая правительством Соединенных Штатов, и система коррективов ООН

/...

(Г-н Папекдорф, Соединенные Штаты)

примерно одинаковым образом компенсируют различия в покупательной способности. И наконец, американская делегация поддерживает рекомендацию Комиссии о том, чтобы пособия, выплачиваемые в связи с окончанием срока службы, и дальше исчислялись на базе оклада брутто, скорректированного с учетом колебаний средневзвешенной величины корректива по месту службы.

II. Соединенные Штаты решительно поддерживают рекомендацию Комиссии о том, чтобы Генеральная Ассамблея просила государства-члены удвоить усилия к тому, чтобы содействовать развитию единой международной гражданской службы. Из этого следует, что американская делегация не может поддержать решение Международной организации труда повысить на 3 процента шкалу чистых окладов, существовавшую до 1978 года, применительно к окладам сотрудников категории общего обслуживания МБТ, принятых на работу до 1 января 1979 года; она решительно выступает против применения Генеральным секретарем новой шкалы окладов. Ведь еще до того, как было предложено это повышение, оклады персонала этой категории уже были выше наилучших условий вознаграждения, существующих на местном рынке труда.

12. Американская делегация напоминает о том, что в предыдущем году она выступила против ускоренных отпусков на родину и дополнительных пособий на выплату путевых расходов персонала, работающего в местах службы с тяжелыми условиями жизни, поскольку финансовые последствия такой практики не были достаточно точно определены. В этом году Комиссия добавила к этому финансовый стимул в размере от 1 200 до 2 400 долл., не указав число сотрудников, на которых будет распространяться эта мера. Американская делегация поэтому хотела бы знать число сотрудников, работающих в тех местах службы, где, как считается, существуют тяжелые условия жизни, и во что эта мера обойдется Организации Объединенных Наций в сравнении с другими организациями, применяющими общую систему.

13. Что касается применения эталона, то американская делегация не понимает рекомендаций, сформулированной Комиссией в пункте 176 ее доклада, о том, чтобы ответственность за принятие решений о классификации должностей вплоть до класса Д-2 была возложена на руководителей секретариатов, поскольку эта рекомендация предполагает, что государства-члены не смогут больше сдерживать неестественный рост бюджета, осуществляя контроль над классификацией должностей через посредство Консультативного комитета и Пятого комитета.

14. Разработка норм классификации для категории общего обслуживания в Нью-Йорке является вопросом, представляющим интерес для американской делегации, которая выскажет свои замечания по этому поводу, когда Комитет будет рассматривать в рамках пункта 107 доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (А/36/495). Тем временем она с удовлетворением отмечает прогресс, достигнутый в разработке норм, применимых к различным категориям персонала.

/...

(Г-н Папендорп, Соединенные Штаты)

15. Американская делегация с удовлетворением присоединяется к ряду рекомендаций и выводов Комиссии, которые должны содействовать качественному улучшению персонала. В первую очередь речь идет о важности подготовки кадров для органов Организации Объединенных Наций. Соединенные Штаты полностью поддерживают рекомендацию Комиссии о том, чтобы организации тщательно проанализировали полезность для организации деятельности по подготовке кадров, а также возможность получения осязаемых результатов. По ее мнению, такой анализ должен быть поручен Административно-управленческой службе. Второй элемент, который должен содействовать качественному улучшению персонала — это использование типовой формы для оценки служебной деятельности персонала, применение которой рекомендовано Комиссией. Американская делегация выражает надежду на то, что руководящие работники в период между двумя аттестациями своих сотрудников найдут время, чтобы рассмотреть вместе с ними трудности, с которыми они сталкиваются, с тем чтобы помочь им преодолеть эти трудности. Третьей областью, открывающей персоналу перспективы продвижения по службе, являются программы межорганизационного обмена, которые давно пользуются поддержкой Соединенных Штатов. Однако не следует допускать такого положения, когда бы эти программы обмена затрудняли прием на работу молодых талантливых сотрудников.

16. И наконец, американская делегация присоединяется к тем делегациям, которые предложили, чтобы Комиссия подвела итоги своей деятельности и установила порядок очередности рассмотрения вопросов.

17. Г-н ПЕДЕРСЕН (Канада) говорит, что многие основные вопросы, затронутые в докладе КМГС, уже поднимались другими представителями, и поэтому он ограничится лишь теми, которые, по его мнению, являются особенно важными. В первую очередь, делегация Канады считает, что решение МОТ о повышении на 3 процента с 1 марта 1981 года окладов сотрудников категории общего обслуживания, работающих с 1978 года, вызывает чувство большого сожаления. Это решение полностью противоречит рекомендациям КМГС, которые были приняты шестью другими организациями, расположенными в Женеве, и вызывает особое сожаление в связи с тем, что оно лишь повредит созданию единой международной гражданской службы. Известно, что руководители секретариатов других организаций решили обратить внимание КМГС на последствия решения МОТ, поскольку они намеревались осуществить соответствующее повышение окладов их персонала. ФАМГС в этой связи сослалась на понижение покупательной способности окладов; однако в этом случае речь идет о проблеме, которая в современных условиях является неизбежной, и делегация Канады, как и делегации, выступавшие до нее, считает, что такое повышение на 3 процента было неуместным.

18. КМГС и Объединенная инспекционная группа ведут в области кадровой политики весьма полезную работу, даже если их выводы и не

/...

(Г-н Педерсен, Канада)

согласуются, поскольку обсуждение ее результатов облегчает поиски решений. В частности, было бы полезным, чтобы вопросы, поднятые в докладе Объединенной инспекционной группы и имеющие последствия для всей системы, были сообщены организациям и их персоналу, с тем чтобы КМГС могла учесть их замечания при формулировании в соответствии со своим мандатом рекомендаций в целях создания единой международной гражданской службы.

19. Делегация Канады с большим удовлетворением принимает к сведению работу КМГС, согласно статье 14 ее Статута в таких областях, как разработка норм классификации должностей, норм найма персонала, в области подготовки кадров и организации служебной карьеры. Делегация Канады может поддерживать большинство рекомендаций КМГС в этих областях и считает, что необходимо поощрять Комиссию продолжать свою работу, а также исследования, касающиеся вознаграждения, особенно по сопоставлению общей компенсации.

20. Г-н ЮНИС (Ирак) хотел бы просить Председателя КМГС уточнить смысл пунктов 188-192 годового доклада Комиссии; он, в частности, хотел бы знать мнение КМГС по вопросу о введении практики саморедактирования, особенно с точки зрения организации служебной карьеры, и, следовательно, реклассификации языкового персонала. Он хотел бы знать, рассматривала ли КМГС этот вопрос и одобряет ли она принцип саморедактирования.

21. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) благодарит делегации за их исключительно полезные замечания и говорит, что он хотел бы ответить на вопросы, поставленные в ходе прений.

22. Во-первых, говоря о форме и содержании доклада КМГС, г-н Аквей с удовлетворением отмечает, что представитель СССР выразил удовлетворение некоторым улучшением качества доклада, в который, в частности, был включен раздел, содержащий сводку финансовых последствий; он принял к сведению замечания, высказанные, в частности, представителем Соединенных Штатов, относительно тех улучшений, которые можно еще внести в доклад в будущем.

23. Что касается программы работы, то из выступлений представителей следует, что к настоящему моменту КМГС изучила целую гамму вопросов, представляющих огромное значение для государств-членов и организаций, применяющих общую систему Организации Объединенных Наций, хотя для этого Комиссия располагает лишь ограниченными ресурсами. Поскольку Комиссии предложено провести новые исследования, очень важно, чтобы она определила и ограничила свою программу работы с учетом замечаний, сформулированных в ходе прений.

/...

(Г-н Аквей)

24. Говоря о разнице в вознаграждении сотрудников американской федеральной государственной службы и сотрудников Организации Объединенных Наций, г-н Аквей уточняет, что согласно исследованиям, проведенным к настоящему времени на основе общей компенсации, эта разница составляет 14,2 процента; традиционный показатель — 17,8 процента — является результатом сопоставлений, проведенных лишь на базе окладов нетто. Именно этот показатель упоминался большинством представителей, когда они поддерживали решение КМГС отклонить просьбу ФАМГС, предусматривающую повышение окладов сотрудников категории специалистов на 10 процентов. Комиссии полезно было бы знать, на какой основе она должна исчислять этот показатель. Можно, видимо, по-прежнему использовать оба показателя до тех пор, пока метод сопоставления общей компенсации не будет полностью доработан и безоговорочно принят.

25. Что касается шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания, то представитель Соединенного Королевства от имени стран Европейского экономического сообщества и другие ораторы ссылались на сложную ситуацию, сложившуюся в Женеве, где шесть из семи организаций согласились с рекомендациями КМГС, в то время как одна организация, напротив, приняла решение, которое серьезно расходится с ее рекомендациями. Такое положение свидетельствует о необходимости координации в деле выполнения рекомендаций КМГС между организациями, расположенными в одном месте, и между самими государствами-членами; без такой координации эрозия общей системы неминуема. КМГС надеется на то, что Пятый комитет рекомендует Генеральной Ассамблее обратить внимание государств-членов и АКК на эту проблему, с тем чтобы КМГС смогла выполнять порученный ей мандат.

26. Г-н Аквей отмечает, что одностороннее решение МОТ затрагивает не только оклады сотрудников категории общего обслуживания, но и применение новой шкалы налогообложения персонала, одобренной Генеральной Ассамблеей на последней сессии, и пособия на иждивенцев. Если, как указал представитель МОТ, некоторые организации порой выполняли рекомендации Комиссии с некоторыми незначительными отклонениями, то речь шла о совершенно несущественных отклонениях; иначе обстоит дело с решением, принятым недавно МОТ, поскольку его финансовые последствия для всех организаций, расположенных в Женеве, составят порядка 5,4 млн. долл. США на период 1981–1983 годов.

27. Председатель КМГС подчеркивает, что проблема осложняется тем, что в вопросе о роли Административного трибунала МОТ существуют серьезные сомнения. В этой связи МОТ указывает, что Трибунал выразил то мнение, что Административный совет должен был "вести переговоры" с персоналом. КМГС никак не может согласиться с этой точкой зрения, поскольку в 1978 году, когда Административный совет и персонал МОТ просили Трибунал вынести консультативное заключение по этому вопросу, судьи должны были признать, что они не могут

/...

выносить консультативное заключение. Тем не менее они решили, и это очень странно, вынести такое заключение "в личном качестве". В этих условиях можно сомневаться в юридической ценности вынесенного заключения. Административный совет и персонал МОТ, однако, пришли к выводу, что в силу этого консультативного заключения они находятся в "особом положении" по сравнению с другими организациями. Такое положение вновь проливает свет на роль возмутителя спокойствия, которую играет Административный трибунал МОТ; ввиду трудностей, созданных этим Трибуналом, Пятый комитет, кстати, уже просил АКК изучить возможность создания единого трибунала для всех организаций, применяющих общую систему. Что касается "особого положения" администрации МОТ, которая "ведет переговоры" со своим персоналом, то Организация Объединенных Наций также консультируется со своим персоналом, прежде чем принимать решения. Если к тому же учитывать, что стоимость жизни для всех сотрудников, проживающих в Женеве, одинакова, трудно понять, почему сотрудники МОТ считают, что они находятся в "особом положении".

28. Если КМГС при определении окладов сотрудников категории общего обслуживания основывается на "наилучших преобладающих условиях службы" - принципе, с которым согласны все организации, в том числе и МОТ, - и если в то же время МОТ принимает решения, исходя из своего "особого положения", то между этими двумя концепциями существует противоречие, которое не может не наносить ущерба применению в Женеве общей системы, каковой бы она ни была. Пятому комитету, видимо, целесообразно просить АКК решить эту проблему и изучить возможность создания единого трибунала для всех организаций, применяющих общую систему.

29. Что касается окладов и пособий, то представитель Бельгии, в частности, напомнил, что, согласно принципу Ноблемера, необходимо учитывать всю совокупность элементов вознаграждения, в том числе и пенсии в стране-компараторе. Г-н Аквей заверяет Комитет, что КМГС будет и дальше совершенствовать методы сравнения общей компенсации, включая пособия в связи с экспатриацией, как об этом просили многие делегации; дополнительные ассигнования в размере 350 000 долл., испрашенные на эти цели, потребуются для найма специалистов для выполнения работы, которая будет осуществлена с помощью ЭВМ. Некоторые делегации указывали, что они выступают против того, чтобы принимались во внимание выплаты, связанные с экспатриацией; однако АКК недавно принял по этому вопросу определенные решения, и представители Генерального секретаря могли бы, видимо, в подходящее время дать соответствующие уточнения Комитету.

30. Представители Бельгии и Ганы предложили, чтобы КМГС прекратила свои исследования по другим государственным службам, которые могут служить в качестве компаратора; КМГС, конечно, примет во внимание

(Г-н Аквей)

эти замечания, но использование принципа Поолемера требует, чтобы этот вопрос время от времени рассматривался.

31. Если говорить о системе коррективов по месту службы, то представитель Пакистана, в частности, привел возможные причины некоторых аномалий в этой системе и коснулся ключевой роли, которую играют три места службы (Женева, Вена, Нью-Йорк); КМГС изучит эти прекрасные предложения. Развивая замечания, сформулированные, в частности, представителем Австралии, Председатель КМГС говорит, что Комиссия продолжит свои усилия по совершенствованию системы коррективов. Отвечая представителям Советского Союза и Бельгии, которые выразили надежду, что Генеральной Ассамблее на ее тридцать седьмой сессии будет представлен доклад по результатам анализа системы коррективов по месту службы, г-н Аквей говорит, что, как он надеется, это окажется возможным; он подчеркивает, что рекомендованные Консультативным комитетом по коррективам по месту службы и одобренные КМГС усовершенствования методов оценки уровня стоимости жизни, постепенное введение которых начнется в 1982 году, будут играть исключительно важную роль; между тем, КМГС будет продолжать свою работу в этой области.

32. Отвечая на замечания представителей Советского Союза и Украинской ССР, г-н Аквей говорит, что КМГС обычно нанимает на короткий срок сотрудников, в задачу которых входит сбор данных о ценах в различных местах службы. Она строго придерживается того правила, чтобы эти сотрудники не имели никаких родственных связей с сотрудниками Организации Объединенных Наций и чтобы их вознаграждение не зависело от результатов обследований. КМГС полностью сознает важность объективности, точности и сопоставимости данных в этой области и стремится добиться такого положения, чтобы сотрудники Секции стоимости жизни шире участвовали в работе по сбору данных о ценах, в надзоре за этой работой и в выборочной их проверке. Не следует забывать, что Комиссия должна следить за развитием уровня стоимости жизни в 600 местах службы, расположенных в 170 странах, и что она не может, не располагая значительными дополнительными ресурсами, эффективно выполнять работу по сбору данных о ценах только силами сотрудников своего секретариата.

33. Если говорить о пенсиях и зачитываемом для пенсии вознаграждении, то представители СССР и Бельгии высказали интересные замечания и предложения. Что касается предложения о том, чтобы КМГС сопоставила размеры пенсий сотрудников Организации Объединенных Наций и пенсионных выплат в семи городах, в которых расположены штаб-квартиры, то эта задача, как представляется, в первую очередь должна ложиться на Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Председатель КМГС, однако, считает, что нет необходимости выделять этот вопрос, поскольку другое предложение представителя Советского Союза — об изучении размеров общей

/...

(Г-н Аквей)

компенсации, включая пенсии и пособия, связанные с экспатриацией, для целей сравнения ее с соответствующими элементами вознаграждения в стране-компараторе, - будет в полной мере вписываться в круг проблем, которыми в настоящее время занимаются Генеральная Ассамблея и КМГС.

34. Что касается просьбы делегации Бельгии о том, чтобы Комиссия изучила возможные последствия "вашингтонской формулы" в контексте зачитываемого для пенсии вознаграждения, то г-н Аквей напоминает, что эта формула была принята только в прошлом году, и в то время было определено, что ее актуарные финансовые последствия составят порядка 160 млн. долл. Более того, целесообразно проследить и сравнить изменения СВМС и ИПШ Соединенных Штатов в течение определенного времени, прежде чем делать окончательные выводы об использовании двойного индекса.

35. Говоря о разработке специального индекса для пенсионеров, представитель СССР считал, что этот вопрос должен быть наделен высоким приоритетом. КМГС сделает все возможное в сотрудничестве с Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, чтобы завершить первый этап исследования, то есть изучение влияния менее высоких ставок налогообложения на коэффициенты корректировки стоимости жизни в стране, в которой эти коэффициенты были применены к пенсиям в соответствии с "вашингтонской формулой", с тем чтобы представить доклад Генеральной Ассамблее на ее тридцать седьмой сессии. Что касается непосредственно разработки самого индекса с учетом структуры расходов пенсионеров в различных странах, то речь идет о сложной работе, которая потребует много времени; Комиссия, тем не менее, считает, что этому вопросу необходимо уделить самое большое внимание.

36. Касаясь затем вопроса о дополнительных выплатах, г-н Аквей с удовлетворением констатирует, что ряд делегаций одобрили рекомендацию КМГС по этому вопросу. Отвечая на вопрос, поставленный делегацией Бразилии, г-н Аквей отмечает, что 16 октября Федеративная Республика Германии ответила на обращенную к ней просьбу предоставить дополнительную информацию. В этом ответе изложены сведения, аналогичные тем, которые были даны Японией и Соединенными Штатами Америки, ответы которых приводятся в приложениях У и VI доклада КМГС; поэтому позиция Комиссии остается неизменной. Что касается предложения Барбадоса о том, чтобы этот вопрос оставался на рассмотрении, то КМГС считает, что в настоящее время Пятому комитету и руководителям Секретариата, ответственным за применение Правил и положений о персонале, необходимо принять решение о дальнейшем рассмотрении этого вопроса.

/...

(Г-н Аквей)

37. Относительно подготовки кадров и других аспектов кадровой политики КМГС с удовлетворением принимает к сведению позитивные замечания представителя Финляндии, с которыми он выступил от имени стран Северной Европы. КМГС считает, что введение надлежащих программ подготовки кадров в рамках органов, применяющих общую систему, соответствует Уставу Организации Объединенных Наций, а также Статуту Комиссии, в частности статье I4. Этот элемент, по существу, играет исключительно важную роль, если добиваться повышения эффективности международной гражданской службы. Поэтому КМГС сожалеет, как и представитель Финляндии, что этому вопросу не уделялось достаточно большого внимания, и КМГС одобряет предложение о том, чтобы рассмотреть возможность создания в пределах имеющихся ресурсов общего фонда подготовки кадров для целей финансирования программ, в которых принимают участие все организации. Как указывали многие делегации, осуществление этих программ, увязанное с применением системы общих норм классификации должностей на основе эталона, лишь облегчит организацию служебной карьеры и будет содействовать мобильности сотрудников. По последнему вопросу КМГС приняла различные меры в целях интенсификации межорганизационного обмена и с удовлетворением констатирует, что ряд делегаций, в частности делегации Японии, положительно встретили некоторые меры, намеченные КМГС, такие как централизованная процедура уведомления о вакансиях и общие процедуры набора кадров. Ввиду важности подготовки и набора кадров, которую признают подавляющее большинство представителей, Председатель КМГС выражает надежду, что Пятый комитет одобрит скромную просьбу Комиссии об учреждении должности класса С-4 в целях укрепления Отдела персонала ее секретариата.

38. Затрагивая вопрос классификации должностей, представитель Австрии поставил интересные вопросы в связи с эталоном; он отметил, что число должностей, которые Генеральный секретарь предлагает реклассифицировать в 1982-1983 годах (236 должностей) в три раза превышает число должностей по бюджету на 1980-1981 годы, и в связи с этим спросил, нельзя ли придерживаться другой системы, основанной на иных критериях. Г-н Аквей считает, что этот вопрос скорее обращен к представителю Генерального секретаря, поскольку речь идет о проблеме исполнительного характера, которая касается только одной из организаций, применяющих общую систему. Эталон в том виде, в каком он был принят Комиссией, применяется в настоящее время во всех организациях, и по данным, которыми располагает КМГС, ООН не применяет других норм. КМГС организовала программы подготовки, предназначенные для лиц, ответственных за применение эталона в различных организациях, но у нее пока нет сведений о его фактическом применении, поскольку эталон введен в действие только с 1 января 1981 года и поскольку результаты первого года должны быть рассмотрены КМГС только в марте 1982 года. Генеральный секретарь действительно предложил реклассифицировать 236 должностей, но реклассификация 168 из

/...

(Г-н Аквей)

этих должностей, то есть почти две трети, является не результатом применения эталона КМГС, а результатом выполнения рекомендаций, вынесенных Объединенной инспекционной группой в ее докладе (JIU/REP/80/7), который Пятый комитет рассматривал в прошлом году. Эти реклассификации были основаны на принципе классификации по личным данным, и поэтому КМГС выступила против этого ввиду того, что в результате такой реклассификации повышается общий уровень должностей в Организации Объединенных Наций. В пунктах 148-192 доклада КМГС можно найти дополнительную информацию по этому вопросу. Председатель КМГС разделяет мнение представителя Австрии по вопросу об использовании недостаточно объективных критериев. Повышение уровня должностей в Организации Объединенных Наций, возможно, является понятным явлением, если принимать во внимание давление, цель которого заключается в использовании различных и зачастую противоречивых критериев; однако нельзя считать, что такая практика является приемлемой основой для создания подлинно единой и рациональной международной гражданской службы, о которой говорил представитель Финляндии, выступая от имени стран Северной Европы, представитель Австрии и другие представители, которые выразили удовлетворение работой Комиссии в области классификации должностей в организациях, применяющих общую систему.

39. Представитель Японии просил дать разъяснения относительно критериев, применяемых при классификации мест службы. Сведения по этому вопросу можно найти в пунктах 150-161 доклада за 1981 год (A/36/30) и в пунктах 215-228 доклада за 1980 год (A/35/30). Этот представитель также просил КМГС в будущем указывать в своем докладе на тенденции в этой области. Г-н Аквей говорит, что КМГС учтет эту просьбу в своем следующем докладе.

40. Представители АКГ и ОАМГС и многие делегации, высказавшие свое мнение по вопросу об исследованиях, касающихся концепции карьеры, видов назначений, продвижения по службе и других смежных вопросов, переданных на рассмотрение Объединенной инспекционной группы и КМГС, почти единодушно подчеркнули, что эти вопросы касаются всех организаций, применяющих общую систему, что в силу их важности они требуют глубоких консультаций с организациями и персоналом и, наконец, что КМГС по ее Статуту является органом, которому организациями и государствами-членами поручено координировать и унифицировать международную гражданскую службу. Г-н Аквей благодарит представителей Аргентины, Австралии, Бельгии, Финляндии, выступавшего от имени стран Северной Европы, Ганы, Японии, Пакистана и Уругвая, которые выразили свою поддержку КМГС. Он также благодарит делегации, которые считали, что с учетом мандата КМГС ей должен представляться доклад Объединенной инспекционной группы. КМГС полностью учтет мнения организаций и персонала, а также мнения г-на Бертрана и г-на Халифы, когда будет разрабатывать рекомендации по этим вопросам.

/...

(Г-н Аквей)

41. Что касается оценки служебной деятельности, то г-н Аквей с интересом принял к сведению замечания представителей Испании и Финляндии, которые подчеркнули необходимость разработки логичной системы оценки служебной деятельности. Отвечая на вопрос представителя Финляндии, г-н Аквей говорит, что КМГС признает, что штаты административных подразделений занимают ведущее место в применении принципа распределения по квартилям. Именно поэтому Комиссия просила каждую организацию определить необходимые штаты в административном подразделении, с тем чтобы принцип распределения по квартилям можно было применять с учетом общих штатов и других соответствующих факторов. В типовой аттестационной анкете КМГС ввела раздел III, в котором сотрудник должен излагать свои цели в плане служебной деятельности и определять вместе со своим руководителем, реальны ли эти цели, с тем чтобы показать, что организация служебной деятельности не является только делом организации, но касается и самих сотрудников. Г-н Аквей говорит представителю Соединенных Штатов, что позднее он ответит на его вопрос относительно системы дохода.

42. Отвечая на вопрос, поставленный представителем Ирака, г-н Аквей напоминает, что КМГС была несогласна с реклассификацией должностей письменных и устных переводчиков. По существу, она сочла, что такая реклассификация противоречит эталону, поскольку она основана на концепции индивидуальной, а не функциональной классификации. Кроме того, принцип саморедактирования, по мнению Комиссии, не оправдывает реклассификацию. Фактически КМГС считает, что эта реклассификация главным образом преследует цель улучшения перспектив продвижения по службе одной профессиональной группы, которая оказала в этом смысле давление на Секретариат.

43. В заключение г-н Аквей благодарит представителей ФАО, ЮНЕСКО и МОТ, которые проявили большой интерес к прениям Комиссии.

44. Г-н ДЕБАТИН (помощник Генерального секретаря по вопросам администрации, финансов и управления) хочет сообщить членам Комитета о решении, принятом АКК по вопросу об изучении общей компенсации. АКК рассмотрел этот вопрос на своей последней сессии в конце октября и, заслушав представителя ФАМГС, постановил с учетом своей озабоченности понижением покупательной способности окладов сотрудников категории специалистов и старших сотрудников, а также того факта, что он не может предложить повышение окладов, рекомендовать КМГС рассмотреть различные решения, помимо использования американской государственной службы в качестве службы-компаратора. Отмечая, что КМГС в пункте 65 своего доклада указала, что если Генеральная Ассамблея хочет, чтобы Комиссия продолжила свою работу по рассмотрению методологии сравнения общей компенсации, включая пособия, связанные с экспатриацией, необходимо, чтобы любая просьба в этом отношении сопровождалась выделением необходимых средств в бюджете Комиссии, АКК решил, что КМГС должна продолжить эту работу, расширив

/...

используемый метод таким образом, чтобы исключить в него элементы вознаграждения, связанные с экспатриацией. Г-н Дебатин от имени АКК настоятельно просит Комитет одобрить проведение этого исследования и выделить КМГС необходимые дополнительные ресурсы.

45. Г-н Дебатин предпочитает дождаться доклада Консультативного комитета, прежде чем формулировать замечания о трудностях, возникших в результате введения новой шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве после решения, принятого ИОТ.

46. Г-н ДИТЦ (Австрия) напоминает, что он обратился к председателям консультативных комитетов и КМГС с вопросом о том, нет ли определенного несоответствия в том, чтобы принимать систему классификации должностей по объективному принципу, а затем отклонять или изменять предложения о реклассификации, основанные на этой системе.

47. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) хочет заметить, что вопрос об эталоне входит в компетенцию КМГС, а не в компетенцию Консультативного комитета.

48. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) говорит, что позиция КМГС по этому вопросу совершенно ясна: она сожалеет, что техническая норма, принятая для классификации должностей, не была соблюдена, поскольку это вызвало осложнения на уровне системы.

ПУНКТ 104 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА: ДОКЛАДЫ ОБЪЕДИНЕННОЙ ИНСПЕКЦИОННОЙ ГРУППЫ (продолжение) (А/36/34; А/С.5/36/41).

49. Г-н МЕНКОК (Барбадос) говорит, что Генеральный секретарь в соответствии с установившейся практикой представил доклад по основным рекомендациям Объединенной инспекционной группы, которые касаются Организации Объединенных Наций и которые не были выполнены (А/С.5/36/41). В этом докладе Генеральный секретарь уточняет, что в некоторых случаях Генеральная Ассамблея не требовала от него выполнения рекомендаций ОИГ как таковых и что в других случаях для выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы требуется санкция директивных органов.

50. Учитывая эти замечания, делегация Барбадоса хотела бы получить уточнения относительно мер, которые намеревается принять Генеральный секретарь для претворения в жизнь рекомендаций Объединенной инспекционной группы, вынесенных в ее докладах о субрегиональных отделениях, Экономической комиссии для Латинской Америки, созданных для стран Центральной Америки и Панамы и для стран Карибского бассейна (А/36/102), о методах определения кадровых потребностей

(Г-н Мейкок, Барбадос)

(A/36/103), об управленческих службах в Организации Объединенных Наций (A/36/296) и о процедурах, применяемых различными организациями системы Организации Объединенных Наций в отношении строительных работ (A/36/297). Она убеждена, что применение этих рекомендаций позволит улучшить управление, повысить эффективность и добиться экономии средств в системе Организации Объединенных Наций. Кроме того, если судить по замечаниям, сформулированным по этим докладам Генеральным секретарем и АКК, то представляется, что Генеральный секретарь и АКК в полной мере осознают важность этих рекомендаций. Однако неясно, какие меры Генеральный секретарь намерен принять, чтобы претворить в жизнь эти рекомендации. Поэтому делегация Барбадоса хотела бы услышать от представителей Генерального секретаря, какие рекомендации Объединенной инспекционной группы Генеральный секретарь намеревается выполнить и какие из них требуют утверждения со стороны директивных органов.

51. Г-н Мейкок просит разъяснить некоторые из замечаний Генерального секретаря (A/36/102/Add.1) по докладу Объединенной инспекционной группы о субрегиональном отделении ЭКЛА для стран Центральной Америки и Панама и о субрегиональном отделении ЭКЛА для стран Карибского бассейна. В подпункте с пункта 4 этого документа сказано, что децентрализация административных полномочий и передача их субрегиональному отделению ЭКЛА для стран Карибского бассейна в значительной мере устранила различия между субрегиональными отделениями в Мехико и в Порт-оф-Спейне, в то время как в следующем подпункте d, видимо, в некотором смысле ставится под сомнение необходимость в такой децентрализации. Поэтому Секретариату следует уточнить свою позицию по этому вопросу.

52. Кроме того, делегация Барбадоса хотела бы знать результаты упомянутых в пункте 6 этого документа предварительных переговоров, которые проходили между правительством Мексики и субрегиональным отделением. Что касается пункта 7, то он хотел бы знать, когда будет изучен вопрос о целесообразности внесения поправок в финансовое правило IIО.17 и сколько на это примерно потребуется времени. Она хотела бы также получить уточнение относительно упомянутых в пункте II мер, направленных на увеличение вклада всей системы Организации Объединенных Наций в осуществление рабочей программы Комитета по развитию и сотрудничеству стран Карибского бассейна. И наконец, она хотела бы получить некоторые разъяснения об указанных в пункте 8 трудностях, которые возникли в вопросе найма письменного переводчика французского языка.

53. Касаясь замечаний АКК по докладу о методах определения кадровых потребностей (A/36/168/Add.1), Г-н Мейкок отмечает, что АКК, как следует из пункта 8 этого документа, не убежден в необходимости включения в предлагаемые бюджеты более подробной информации, что предусмотрено рекомендацией ОИГ. Со своей стороны, делегация

/...

(Г-н Мейкок, Барбадос)

Барбадоса считает, что предоставление более подробной информации может только помочь представителям государств-членов, которым поручено утверждать предлагаемый бюджет по программам. Большинство этих представителей готовы посвятить гораздо больше времени ознакомлению с проектами бюджетов, если они смогут найти в них больше интересной информации.

54. В заключение делегация Барбадоса вновь подчеркивает необходимость выполнения или уделения должного внимания рекомендациям ОИГ. Если эти рекомендации могут быть выполнены без утверждения их директивными органами, то делегация Барбадоса с интересом будет ожидать доклада Генерального секретаря о выполнении рекомендаций ОИГ, который будет представлен на следующей сессии. В любом случае, если некоторые аспекты этих рекомендаций требуют утверждения директивными органами, то делегация Барбадоса полностью готова сделать все необходимое вместе с другими делегациями.

55. Г-н КУИН (Австралия) признает, что перед Объединенной инспекционной группой стоит сложная задача сохранить свою независимость по отношению к системе Организации Объединенных Наций и в то же время обеспечить, чтобы органы Организации Объединенных Наций выполняли ее рекомендации. Эту проблему можно проиллюстрировать на примере спора между ОИГ и КМГС по вопросу о кадровой политике. В данном случае речь идет не столько о проблеме компетенции, сколько о проблеме, связанной с самой структурой ОИГ: по сути дела, Пятый комитет не располагает средством контроля в области применения рекомендаций ОИГ. Целесообразно было бы, чтобы Секретариат информировал Комитет о действиях, принятых в осуществление рекомендаций ОИГ по вопросу о кадровой политике.

56. В области планирования и оценки программ рекомендации ОИГ позволили добиться существенного прогресса. Однако в других случаях рекомендации остались невыполненными либо в силу несогласия по существу вопроса между ОИГ и соответствующими органами, либо ввиду того, что должных консультаций не проводилось.

57. В этих условиях необходимо, видимо, проанализировать работу самой ОИГ, что, вероятно, сначала могла бы сделать сама Группа. Такой анализ является необходимым особенно потому, что ОИГ завалена многочисленными просьбами, далеко выходящими за рамки ее первоначального мандата.

58. Право ОИГ докладывать непосредственно Пятому комитету по вопросам административного и финансового характера должно быть за ней сохранено. С другой стороны, Пятый комитет отнюдь не может принимать решения по рекомендациям Объединенной инспекционной группы, если он не знает мнение соответствующих органов. В вопросе кадровой

/...

(Г-н Куин, Австралия)

политики Питый комитет следовало бы проинформировать о точке зрения КМГС и персонала, чтобы он смог высказать свое отношение к рекомендациям ОИГ.

59. В силу своей роли катализатора Объединенная инспекционная группа должна в большей мере работать коллективно, в частности когда идет речь об основополагающих вопросах, в рассмотрении которых большую пользу может принести опыт, накопленный многими инспекторами. Это придаст рекомендациям ОИГ больший вес.

60. Касаясь непосредственно докладов, рассматриваемых Комитетом, делегация Австралии высказывает то мнение, что рассмотрение докладов о кадровой политике должно быть перенесено на тридцать седьмую сессию Генеральной Ассамблеи, что позволит соответствующим органам ознакомиться с рекомендациями ОИГ и подробно на них ответить. Что касается доклада о Бюро координатора Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в случае стихийных бедствий, то прежде чем принимать по нему какие-либо решения, его необходимо шире распространить и глубже изучить. В более конкретных областях — управления, координации деятельности в области информации, осуществления строительных работ и контроля и ограничений документации — анализ и рекомендации ОИГ должны быть внимательно изучены, поскольку именно в этих областях вклад ОИГ может быть наиболее действенным. Поэтому делегация Австралии настоятельно просит заинтересованных руководителей выполнить рекомендации ОИГ, что позволит повысить эффективность системы Организации Объединенных Наций и добиться немалой экономии.

61. Г-н БРОШАР (Франция) считает, что доклад Объединенной инспекционной группы о возможностях выбора в области кадровой политики (A/36/432) заслуживает особого внимания, поскольку он заставляет подумать над комплексной концепцией международной гражданской службы. Отсутствие строгой системы, регулирующей международную гражданскую службу, не является новой проблемой, однако в последние несколько лет среди государств-членов, в Секретариате и, очевидно, среди персонала наблюдается все более широкое понимание необходимости полностью переосмыслить правила, регулирующие эту гражданскую службу.

62. Французская делегация не считает возможным подробно рассмотреть этот доклад Объединенной инспекционной группы на текущей сессии. Условия работы в этом году, когда первоочередное внимание уделяется бюджетным проблемам, к сожалению, вынуждают делегацию Франции ограничиться лишь первыми впечатлениями по предлагаемым направлениям работы, а также по необходимой процедуре, ожидая глубокого рассмотрения этого вопроса на следующей сессии.

63. Все изложенные в этом докладе идеи, касающиеся, в частности, необходимости определения понятия карьеры и понятия профессиональных групп, системы связанных классов, установлений соответствия между

/...

(Г-н Брошар, Франция)

персоналом, работающим на срочных контрактах, и персоналом, работающим на постоянных контрактах, введение планов продвижения по службе и новых методов объявления о вакансиях, должны стать предметом более полного изучения со стороны Объединенной инспекционной группы, Комиссии по международной гражданской службе и Секретариата с тем, чтобы государства-члены, прежде чем принимать какое-либо решение, имели перед собой ясную картину. Речь не идет о том, чтобы государства-члены снимали с себя ответственность, однако по этим вопросам у них существуют лишь отдельные мысли, которые не позволяют им выработать комплексную концепцию международной гражданской службы. Это комплексное исследование, которое должно быть проведено экспертами Объединенной инспекционной группы, Комиссией по международной гражданской службе и Бюро персонала должно проводиться в обстановке тесного сотрудничества, с тем чтобы не задерживать работу Итогого комитета. Именно поэтому Французская делегация поддерживает предложение г-на Бертрана подготовить в 1982 году новый доклад, который будет содержать точные рекомендации и который вместе с докладом КМГС по тому же вопросу будет представлять большой интерес для Генеральной Ассамблеи.

64. Г-н ГРЕН (Союз Советских Социалистических Республик) говорит, что его правительство всегда уделяло большое внимание деятельности Объединенной инспекционной группы, работа которой позволяет более рационально использовать ресурсы системы Организации Объединенных Наций. С самого создания ОИГ Советский Союз неизменно выступает за привлечение ее внимания к наиболее актуальным проблемам системы.

65. Рекомендации Объединенной инспекционной группы должны переводиться на язык мер, направленных на ограничение темпов роста бюджетов ООН, повышение производительности труда и эффективности персонала, устранение дублирования и урегулирование некоторых деликатных проблем, связанных с окладами и пособиями сотрудников и размерами пенсий. К сожалению, до настоящего времени Объединенная инспекционная группа тратила свое время на изучение проблем, которые носили частный или местный характер и решение которых не имело существенного значения для всей системы.

66. Делегация СССР с удовлетворением констатирует, что качество докладов Группы в последнее время улучшилось. Представитель Советского Союза, в частности, имеет в виду доклад о применении принципа справедливого географического распределения персонала в Секретариате ООН и доклад о контроле и ограничении документации в системе ООН. Объединенная инспекционная группа располагает достаточно крупными специалистами, чтобы ей было по плечу вплотную заняться сложными и актуальными проблемами, перспективными с точки зрения ожидаемой экономии. К таким проблемам, помимо уже упомянутых вопросов, относятся, в частности, определение устаревших, неэффективных и имеющих ограниченную ценность программ, пути повышения

/...

(Г-н Грен, Советский Союз)

доходности инвестиций Пенсионного фонда, контроль за исполнением программы и сокращение расходов на конференционную деятельность.

67. Объединенной инспекционной группе следовало бы не ограничиваться подготовкой докладов, но и вести контроль за осуществлением принятых директивными органами рекомендаций. С другой стороны, в целях улучшения планирования этой работы Объединенная инспекционная группа могла бы в документе о программе работы сообщить государствам-членам и Секретариату список докладов, которые она намеревается подготовить и давать обоснование для включения данного вопроса в программу в форме ссылки на решения или просьбы со стороны директивных органов.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

68. Г-н БУНИ (Югославия) просит Председателя Комитета сообщить, чем вызвана необходимость проведения вечерних заседаний, как это предусмотрено в программе работы Комитета. Он хотел бы также получить информацию о финансовых последствиях проведения вечерних заседаний.

69. Касаясь четырех проектов резолюций, которые будут представлены по пункту IOI повестки дня (Пенсионная система Организации Объединенных Наций), представитель Югославии говорит, что ему будет трудно принять решение, если эти четыре проекта резолюции не будут представлены одновременно.

70. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ заверяет представителя Югославии, что четыре проекта резолюций будут представлены вместе. Что касается вечерних заседаний, предусмотренных в программе работы Комитета, то Председатель ответит на вопрос, поставленный представителем Югославии, после консультации с президиумом Комитета и Председателем Консультативного комитета и после того, как он получит соответствующую информацию.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.