

Организация
Объединенных Наций
ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ

СОРОК ТРЕТЬЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты*



ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
20-е заседание,
состоявшееся в пятницу,
28 октября 1988 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 20-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ОКЕЙО (Кения)

затем: г-н АРАСТУ (Исламская Республика Иран)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 123 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

*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, комнаты DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

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

88-56712 5749E

Distr. GENERAL
A/C.5/43/SR.20
16 November 1988
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

/...

Заседание открывается в 15 ч. 20 м.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

1. Г-н ВИСЛЫХ (Союз Советских Социалистических Республик) говорит, что в прошлом Пятый комитет подал пример другим главным комитетам в деле использования ресурсов конференционного обслуживания. В частности, Комитет поступил должным образом, выполнив рекомендацию Комитета по конференциям, согласно которой секретари главных комитетов и вспомогательных органов Генеральной Ассамблеи должны регулярно информировать свои соответствующие комитеты и органы относительно того, насколько эффективно они используют выделенные им ресурсы. Эту практику следует продолжить, и оратор просит Секретаря на следующей неделе проинформировать Комитет относительно того, сколько времени было затрачено впустую в результате задержек с открытием заседаний, их преждевременным закрытием и отменой запланированных заседаний.

2. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ соглашается с представителем Советского Союза. Он надеется, что Секретарь представит также сравнительные показатели, касающиеся других Главных комитетов.

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/43/30 и Согг.1; A/C.5/43/12 и 21)

ПУНКТ 123 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/43/9, A/43/712; A/C.5/43/3)

3. Г-н ВИЛЛАДСЕН (Дания), выступая от имени пяти стран Северной Европы, выражает свою признательность Комиссии по международной гражданской службе за усилия по подготовке доклада, который легко доступен для общего понимания, и просит представить дополнительную информацию об упомянутых Председателем Комиссии усовершенствованиях, предусмотренных для укрепления процесса консультаций с представителями администрации и персонала.

4. Страны Северной Европы изучили мотивы, которые побудили Федерацию ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) приостановить свое участие во всех мероприятиях КМГС. В ряде случаев они разделяют ее беспокойство, однако усматривают некоторые трудности в связи с утверждением о том, что переговоры по вопросу об окладах должны проводиться непосредственно в органе, в состав которого входит одинаковое число представителей персонала и нанимателей. Государства-члены вряд ли откажутся от своей прерогативы участвовать в принятии решений об уровнях заработной платы и о других важных условиях службы. Организации персонала должны иметь возможность следить за ходом обсуждений и представлять свои мнения относительно предложений, касающихся размеров вознаграждения. В некоторых случаях их мнения будут существенно отличаться от мнений КМГС; в таких случаях их следует представлять совместно с рекомендациями КМГС в ее докладе Генеральной Ассамблее. Страны Северной Европы настоятельно призывают КМГС и организации персонала проявить добрую волю и взаимопонимание на основе перестройки отношений и создания климата взаимного доверия.

(Г-н Вилладсен, Дания)

5. В связи с тем, что Генеральная Ассамблея на своей сорок второй сессии приняла решение сохранить нынешнюю методологию исчисления разницы между размером вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше и размером вознаграждения в гражданской службе—компараторе мораторий на увеличение коррективов по месту службы был отменен позднее, чем это имело бы место в противном случае. Страны Северной Европы предпочли бы, чтобы была принята рекомендация Комиссии по этому вопросу. Тем не менее они понимают, что КМГС действовала во исполнение решения Генеральной Ассамблеи.

6. Страны Северной Европы поддерживают решение КМГС продолжать свою политику, сводящуюся к тому, чтобы не сокращать размеры заработной платы после всех вычетов на основании результатов обследований стоимости жизни, а сохранять ее на прежнем уровне до тех пор, пока стоимость жизни не достигнет этого уровня. При этом следует постоянно иметь в виду воздействие на пенсионную систему изменений в системе окладов. КМГС должна поддерживать тесные контакты с Правлением Пенсионного фонда в течение всего процесса обзора условий службы.

7. КМГС просила обеспечить руководство в отношении выбора вариантов, которые будут рассматриваться в ее всеобъемлющем обзоре условий службы сотрудников категории специалистов и выше. Страны Северной Европы считают, что КМГС должна попытаться оценить достоинства каждого из них. Кроме того, как важное упущение они расценивают отсутствие в нынешней системе окладов различий между мобильным и немобильным персоналом. Заслуживают внедрения такие предложения, как разбивка суммарного вознаграждения на отдельные компоненты или выделение компонента расходов на жилье из системы коррективов по месту службы.

8. Страны Северной Европы всегда придавали первостепенное значение привлечению, стимулированию и закреплению персонала, отвечающего самым высоким требованиям эффективности, компетентности и добросовестности, и признают, что для такого персонала необходимо обеспечить приемлемый уровень вознаграждения. В этой связи они могут поддержать рекомендации КМГС, касающиеся субсидий на образование и надбавок на иждивенцев. Предлагаемые пересмотры откладываются в течение долгого времени, однако это вовсе не означает, что вопрос о субсидиях и надбавках не следует рассматривать в ходе проведения всеобъемлющего обзора условий службы.

9. Касаясь доклада Правления Пенсионного фонда (A/43/9), оратор выражает удовлетворение по поводу того, что увеличение актуарного дисбаланса Пенсионного фонда в период между 1986 и 1988 годами является пренебрежимо малым. Страны Северной Европы придерживаются мнения о том, что возраст обязательного выхода в отставку является прежде всего одним из аспектов кадровой политики и его не следует изменять на основе актуарных соображений. Если предел возраста обязательного выхода в отставку будет повышен, то необходимо будет предусмотреть соответствующее положение, обеспечивающее защиту прав на получение выплат, приобретенных участниками. Страны Северной Европы поддерживают решение Комитета актуариев отложить решение вопроса относительно необходимости увеличения размеров взносов. Кроме того, они согласны с положениями, изложенными в пунктах 36 и 37 доклада Правления. С учетом этих замечаний они поддержат проект резолюции, содержащийся в приложении IX к докладу.

(Г-н Вилладсен, Дания)

10. Они разделяют чувство удовлетворения тем, что оборонительная стратегия и политика диверсификации избавили Пенсионный фонд от крупных неприятностей, имевших место на нестабильных фондовых биржах в прошлом году, и приветствуют продолжение и увеличение капиталовложений в развивающиеся страны.

11. Г-н МЕНДЕС (Филиппины) говорит, что невозможно переоценить вклад общей системы в углубление ощущения единства среди действительно независимого, многонационального, работающего в различных странах мира и придерживающегося различных политических воззрений персонала. Межправительственные органы Организации Объединенных Наций должны опираться в основном на свои секретариаты, с тем чтобы подготавливать основу для своих решений и после принятия осуществлять их. Чрезвычайно важное значение для их работы имеет наличие компетентного, работоспособного и целеустремленного персонала.

12. Его делегация удовлетворена тем, что КМГС в основном выполняет свои функции так, как и ожидалось, однако выражает сожаление в связи с тем, что ФАМГС и Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНСАП) приостановили свое участие в работе Комиссии, а также в связи с обвинениями, выдвинутыми в адрес КМГС (А/43/30, пункт 11). Как бы то ни было, Комиссия достаточно отзывчиво относится к нуждам персонала, рекомендуя увеличить размеры пособий, несмотря на крайне неблагоприятную экономическую обстановку во многих государствах-членах. ФАМГС и ККНСАП, стремящиеся к ведению прямых переговоров между некоторыми представителями и организациями общей системы, не учитывают основополагающей позиции директивных органов Организации Объединенных Наций. Статья 101 Устава наделяет Генеральную Ассамблею полномочиями утверждать положения о персонале и, следовательно, определять условия службы для персонала. Необходима всего лишь поправка к Уставу, с тем чтобы удовлетворить пожелания представителей персонала по этому вопросу. Он настоятельно призывает ФАМГС и ККНСАП вернуться к участию в работе КМГС, тем более сейчас, когда Комиссия осуществила некоторые изменения в методах работы, с тем чтобы облегчить их участие.

13. Нынешняя система окладов и пособий в целом отвечает своей основной цели - оплате персонала, обеспечивающей стабильность его уровня жизни в изменяющихся условиях. В целом эта система является приемлемой, однако ее отдельные компоненты чрезмерно усложнены. В ходе своего всеобъемлющего обзора условий службы Комиссия поступит правильно, если примет решение об анализе действенности принципа Ноблемера. Несомненно, этот принцип отвечает своему предназначению со времен существования Лиги Наций, однако он не может оставаться неизменным. Тем не менее все варианты, которые КМГС предлагает изучить, связаны с использованием компараторов, которые являются внешними по отношению к системе Организации Объединенных Наций. Необходимо, чтобы сами компараторы стали объектом исследования, и в изучаемых вариантах следует учесть механизм установления уровней окладов, который не был бы связан с каким-либо внешним компаратором, а функционировал бы, в основном, независимо от него. Независимо от того, будет или не будет принята новая система, достоинства метода независимого определения размеров пособий заслуживают рассмотрения. КМГС располагает опытом и знаниями, позволяющими ей провести необходимый анализ. Это послужило бы укреплению принципа подлинно независимой международной гражданской службы.

(Г-н Мендес, Филиппины)

14. В рамках всеобъемлющего обзора следует уделить внимание таким нематериальным факторам, как средства привлечения, стимулирования и закрепления высококвалифицированного персонала. Несомненно, государства-члены обязаны предоставлять персоналу справедливое и обоснованное вознаграждение за его работу, помимо удовлетворительного продвижения по службе. Однако его делегация испытывает серьезные сомнения относительно того, следует ли Организации Объединенных Наций принимать на службу таких сотрудников, которых привлекает или стимулирует исключительно или главным образом размер материального вознаграждения.
15. Его делегация поддерживает решение КМГС учесть проблему дополнительных выплат в своем всеобъемлющем обзоре условий службы. Она не считает, что КМГС не в состоянии закрепить такие выплаты: хотя Комиссия не может давать указаний суверенным государствам, она может действовать через исполнительных глав организаций Организации Объединенных Наций. Положения о персонале запрещают сотрудникам принимать вознаграждения от какого бы то ни было органа, постороннего для Организации, не получив разрешения Генерального секретаря - разрешения, которого, как он предполагает, не было дано. Генеральный секретарь может и, более того, обязан требовать от членов персонала сообщать о предложениях, касающихся таких выплат, и отказываться от них под угрозой принятия дисциплинарных мер.
16. Его делегация разделяет разочарование КМГС в связи с отсутствием прогресса в деле набора женщин. В соответствии с культурными и общественными традициями на Филиппинах женщинам предоставлен высокий статус и женщины могут внести значительный вклад в деятельность международной гражданской службы.
17. Он надеется, что число организаций, официально или неофициально признавших статут КМГС, увеличится. Что касается 15 организаций, уже сделавших это, то необходимо, чтобы они полностью, а не избирательно придерживались положений общей системы и выполняли решения Генеральной Ассамблеи.
18. Г-жа ШИАРОУЗ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что система оплаты, существующая в Организации Объединенных Наций, практически недоступна для понимания, и управление ею, должно быть, является поистине кошмарным делом. Промедление в проведении обзора еще более усложнит эту проблему. КМГС должна представить окончательный доклад о своем всеобъемлющем обзоре условий службы Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии, имея в виду, что качество этого исследования имеет первостепенное значение. Усовершенствования системы вовсе необязательно повлекут за собой увеличение размеров пособий, они скорее будут означать разработку такой системы, которая обеспечивает такие размеры окладов и пособий, которые привлекали бы и закрепляли компетентных сотрудников.
19. Ее делегация продолжает рассматривать предлагаемые изменения размеров заработной платы и пособий персонала в рамках общей системы в свете трех требований: справедливый, но не чрезмерный объем заработной платы и пособий; ясная и четкая политика; и надлежащая роль государств-членов в процессе принятия решений. Ее заключения по докладу КМГС основываются, главным образом, на том, насколько предложения Комиссии отвечают этим критериям.

(Г-жа Шиароуз, Соединенные Штаты Америки)

20. Ее делегация не считает, что сопоставления с уровнем заработной платы в частном секторе являются уместными. В службах частного сектора и в службах государственного сектора существуют свои системы вознаграждений. Имеется также опасность в использовании многих компараторов: если избирать лишь самые предпочтительные особенности каждого из них, то результатом может стать весьма завышенное суммарное вознаграждение, превышающее соответствующий размер вознаграждения любой службы-компаратора.

21. Система вознаграждений должна на справедливой основе удовлетворять потребности всех, особенно, когда речь идет об определении статуса сотрудников-экспатриантов и сотрудников-неэкспатриантов, предусмотренного для установления размеров заработной платы. Сотрудники, получающие надбавку на экспатриацию и работающие в одном месте службы в течение всего срока службы или большей его части, находятся в более благоприятном положении с точки зрения финансовых выгод по сравнению с их коллегами-неэкспатриантами, выполняющими такую же работу, и сотрудниками-экспатриантами, подвергающимися частой ротации, что несправедливо. Необходимо разработать более ясные руководящие принципы для определения статуса экспатриантов.

22. Нынешняя система коррективов по месту службы имеет очень серьезные изъяны, и ее необходимо упростить. Сопоставительное обследование цен, например, является чрезмерно детализированным; следует уделить внимание также вопросу о том, все ли из приобретаемых товаров и услуг следует оплачивать. Ее делегация хотела бы получить дополнительную информацию, касающуюся предложения о выделении компонента расходов на жилье при расчете коррективов по месту службы.

23. Хотя она не исключает какого-либо из представленных вариантов, однако имеет серьезные оговорки в отношении введения официальной системы премиальных выплат для всех сотрудников категории специалистов. Признание заслуг в принципе является весьма привлекательным, однако существующие методы оценки недостаточно разработаны для того, чтобы обеспечить внедрение такой системы.

24. Поощрительные выплаты за работу в трудных условиях являются органической частью любой системы, нуждающейся в мобильности. Она заинтересована в дальнейшей разработке предложений относительно поощрительных выплат за мобильность и работу в трудных условиях.

25. Для того чтобы устранить трудности, связанные с условиями службы, требуются совместные усилия всех заинтересованных сторон. Поэтому она настоятельно призывает организации, представляющие персонал, пересмотреть свое решение отказаться от участия в деятельности КМГС. Возможно, что в консультативном процессе имеются проблемы, однако отказ от участия в усилиях, направленных на поиски решения, не является целесообразным. Учитывая сложность системы и требуемый уровень знаний и опыта ее сотрудников, государства-члены должны выдвигать лишь самых квалифицированных кандидатов для работы в Комиссии по международной гражданской службе.

(Г-жа Шиароуз, Соединенные Штаты Америки)

26. Поскольку всеобъемлющий обзор будет охватывать важные аспекты системы вознаграждения международных гражданских служащих, на нынешней сессии не следует принимать решения относительно рекомендаций КМГС, касающихся субсидий на образование и надбавок на иждивенцев. В ходе обзора, возможно, станет ясно, что размеры этих пособий следует увеличить; с другой стороны, он может показать, что гораздо более насущным является увеличение других выплат. Этот вопрос не следует предпринимать заранее.

27. Г-н ОГУРА (Япония) говорит, что проблемы общей системы могут быть решены, если все стороны договорятся работать совместно. Его делегация серьезно обеспокоена решением ФАМГС и КНСАП приостановить свое участие во всех мероприятиях Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), поскольку процедура, посредством которой Комиссия вырабатывает рекомендации в отношении объективной основы после рассмотрения мнений как исполнительных глав, так и представителей персонала, служит целям общей системы. Механизм переговоров, создания которого добиваются организации персонала, представляется непрактичным, поскольку проблемы, касающиеся условий службы, в различных организациях носят разный характер, и выиграли бы все, если бы представители персонала возобновили свое активное и конструктивное участие в мероприятиях КМГС. Замечания Японии по вопросам, затронутым в докладе Комиссии, основаны на том понимании, что финансовые последствия предложений будут должным образом рассмотрены и одобрены Генеральной Ассамблеей и что следует избежать увеличения общих ассигнований на вознаграждение персонала.

28. Трудно избрать конкретные варианты из тех, которые представлены под заглавием "Всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов и выше", до тех пор, пока не будет завершено подробное техническое исследование. Не желая спешить с каким-либо конкретным выводом, его делегация выражает свое удовлетворение нынешним методом определения размеров вознаграждения на основе сопоставления с уровнем самой высокооплачиваемой национальной гражданской службы и не одобряет предложение о включении в сферу рассмотрения частного сектора страны-компаратора.

29. Что касается структуры окладов, то существующая единая для всех мест службы шкала окладов, как представляется, является наилучшей возможной моделью для дальнейшей разработки. Заслуживает поддержки идея об установлении паритета покупательной способности на основе применения системы коррективов по месту службы, хотя эта система может быть еще более усовершенствована. Возможно, было бы полезно осуществить разбивку суммарного вознаграждения на три компонента, если такой шаг сделает систему более четкой. Не следует недооценивать важность таких аспектов, как заинтересованность и производительность, однако невозможно решить, какое из вариантов, упомянутых в докладе, следует избрать ввиду отсутствия вспомогательной информации. Однако единственная оценка результатов труда не должна оказывать постоянного и необратимого воздействия на карьеру. Его делегация согласна с Комиссией в том, что относительно умеренный размер вознаграждения за перемещение между штаб-квартирами и периферийными местами службы может служить объяснением тех трудностей, которые возникают при назначении сотрудников в некоторые места службы. Для поощрения мобильности необходимы такие механизмы, как увязка опыта, имеющегося на местах, с более высокими шансами продвижения по службе.

(Г-н Огура, Япония)

30. Что касается рекомендуемого увеличения субсидий на образование и надбавок на детей, Комиссия должна представить Генеральной Ассамблее данные, на основе которых можно судить о том, являются ли эти рекомендации разумными. Учитывая тот факт, что поощрительные выплаты и услуги для сотрудников персонала, как представляется, является недостаточным, следует приложить все усилия для того, чтобы улучшить условия службы на местах. Приветствуя решения Комиссии содействовать набору женщин и рекомендовать поставить соответствующие цели и задачи, его делегация считает, что Комиссия должна принять аналогичные меры, с тем чтобы улучшить положение непредставленных и недопредставленных стран. Кроме того, она приветствует решения Комиссии о том, чтобы побудить уклонившиеся организации подчиниться требованиям общей системы и ее практике.

31. В заключение делегация Японии заявляет о том, что размер вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий значительно возрос по сравнению с размером вознаграждения сотрудников категории специалистов, и этот вопрос должен стать предметом тщательного анализа. Другим вопросом, заслуживающим рассмотрения, является положение о наилучших преобладающих условиях службы.

32. Г-жа АУМАДА (Аргентина) выражает удовлетворение в связи с новым форматом доклада Комиссии и надеется, что различные предложения, касающиеся улучшений методов работы, будут способствовать устранению трений в процессе консультаций с руководящими органами и организациями персонала. Кроме того, она с удовлетворением отмечает, что рекомендации Комиссии были приняты консенсусом, и настоятельно призывает продолжить эту практику.

33. Она поддерживает рекомендацию Комиссии, в том числе те рекомендации, которые касаются увеличения субсидий на образование и надбавок на иждивенцев. Вместе с тем решение о разнице в чистом вознаграждении, хотя оно вполне естественно вытекает из положений резолюции 42/221 Генеральной Ассамблеи, привело к приостановлению участия представителей персонала в работе Комиссии. Комиссия играет весьма важную роль в сохранении общей системы и поддержании принципа Ноблемера, однако для выполнения своей задачи надлежащим образом ей требуются консультации и активное участие различных руководящих органов и организаций персонала. Поэтому необходимо найти решение этого конфликта, что имеет весьма важное значение для всех.

34. Что касается чрезмерно усложненной системы вознаграждения и условий службы, то предварительное исследование, проведенное Комиссией, является полезным, однако требует дополнительной проработки. Было бы преждевременно избирать какой-либо из предложенных вариантов прежде, чем Комиссия сможет рекомендовать Генеральной Ассамблее предложения, которые она считает целесообразными, и свои основания для таких решений. Следует принять во внимание предложения, выдвинутые ФАМГС в пунктах 31-84 документа A/C.5/43/12. Учитывая, что, возможно, потребуется больше времени для подготовки высококачественного исследования, целесообразно было бы отложить представление до сорок пятой сессии Генеральной Ассамблеи, что позволит Пятому комитету рассмотреть вопрос об окладах и пособиях, а также о пенсиях в целом, и уделить первоочередное внимание этой теме в то время, когда он не будет заниматься изучением вопросов, связанных с новым бюджетом.

35. Г-н ГИЦОВ (Болгария) говорит, что, хотя эти вопросы лучше освещены в последнем докладе Комиссии, он не согласен с мнением представителя Аргентины относительно того, что новая форма доклада обеспечивает большую ясность. Информация по отдельным вопросам размещается в двух разных частях доклада, что не способствует ясности изложения. Он с удовлетворением отмечает намерение сохранить разницу в чистом вознаграждении на уровне желательной средней величины в 115, однако он обеспокоен тем, что значительные усилия тратятся на поиски более выгодного компаратора из числа стран, где, как предполагают, гражданские службы являются более высокооплачиваемыми, имея при этом в целом совершенно другую систему прохождения службы и структуру вознаграждения, или из числа других международных организаций, что противоречит принципу Ноблемера. Он также решительно отвергает идею учета окладов в частном секторе и проведение каких бы то ни было сопоставлений между Организацией Объединенных Наций и какой-либо частной корпорацией.

36. Что касается предварительного плана проведения всеобъемлющего обзора, то его делегация выступает за сохранение нынешнего метода исчисления уровня вознаграждения. Она также выступает за единую мировую шкалу окладов, которая при этом была бы достаточно гибкой и отвечала бы специфическим потребностям в области набора персонала. Были выдвинуты интересные предложения, касающиеся системы коррективов по месту службы, в том числе идея о разделении некоторых компонентов, с трудом поддающихся сопоставлению. Что касается стимулов и производительности, то особое внимание должно уделяться тем трудностям, которые возникают при назначении сотрудников в определенные места службы. Однако этот вопрос следует изучить более подробно, причем государства-члены смогут высказать более обоснованное мнение после завершения всеобъемлющего обзора. Тем временем следует отметить и необходимость обеспечения того, чтобы при новой системе вознаграждения общая сумма расходов по персоналу не выходила за приемлемые финансовые рамки.

37. Г-жа ЛИ Чжунцзе (Китай) говорит, что содержание и структура годового доклада Комиссии заметно улучшились. По ее мнению, в период, когда финансовая неопределенность неизбежно оказывает влияние на моральное состояние персонала, особо важное значение имеет порядок рассмотрения вопросов, связанных с выплатой персоналу надбавок и пособий.

38. Комиссии следует уделять пристальное внимание различным факторам, оказывающим воздействие на разницу в чистом вознаграждении, и обеспечить, чтобы эта разница максимально приближалась к 115. Вопрос о том, на сколько она может отклоняться от желательной средней величины, должен решаться на основе широких консультаций между государствами-членами. Требуется также определенное разъяснение причин диспропорций между приведенными в приложении I к докладу нормами вознаграждения сотрудников различных классов.

39. Что касается условий службы сотрудников категории специалистов и выше, то необходимость проведения всеобъемлющего обзора обусловлена влиянием колебаний валютных курсов, инфляции и бюджетных факторов страны-компаратора на реальные доходы персонала Организации Объединенных Наций, а также обострением проблем, отражающихся на условиях работы и жизни во многих местах службы. Ее делегация отметила четыре направления, по которым было предложено провести исследования в первоочередном порядке, а также планы подробных исследований по каждому такому

(Г-жа Ли Чжунцзе, Китай)

направлению, однако, по ее мнению, Комиссии вряд ли удастся достаточно оперативно провести подробное изучение вопросов по всем этим направлениям и представить доклад Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии. Необходимо более точно определить цели такого исследования и сосредоточить основное внимание на наиболее целесообразных вариантах.

40. Поддерживая в принципе увеличение размеров субсидии на образование и надбавки на иждивенцев, ее делегация полагает, что размеры и сроки введения такого увеличения должны быть определены после того, как государства-члены тщательно изучат этот вопрос. Участие ФАМГС и ККНСАП в работе Комиссии имеет большое значение для развития общей системы, и выступающая искренне надеется, что эти три органа преодолеют имеющиеся между ними разногласия.

41. Г-н ВИСЛЫХ (Союз Советских Социалистических Республик), оставляя за собой право впоследствии вернуться к пункту 122 повестки дня, говорит, что необходимо обеспечить соответствие уровня пенсионного обеспечения международных гражданских служащих смыслу статьи 101 Устава. Для того, чтобы выходящие в отставку сотрудники Организации Объединенных Наций могли получать адекватные пенсии, необходимо обеспечить здоровое функционирование Объединенного пенсионного фонда персонала. Однако в течение последнего десятилетия в Фонде возник хронический актуарный дефицит в результате недальновидной политики Правления Объединенного пенсионного фонда. Несмотря на неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи, последняя из которых была выражена в ее резолюции 42/222, относительно того, чтобы Правление изучило все возможные меры для восстановления актуарного баланса без дальнейших увеличений размеров взносов государств-членов, Правление попыталось возложить основное финансовое бремя на государства-члены. Вместо того, чтобы рассмотреть все возможные меры, Постоянный комитет Правления ограничился изучением лишь двух паллиативов, предусматривающих увеличение возраста выхода в отставку и расширение числа участников Фонда. Предлагая меры, воздействие которых на актуарный дефицит Фонда будет незначительным, Правление пытается подвести государства-члены к выводу о том, что дальнейшее увеличение их взносов неизбежно. Такая позиция, противоречащая ясно выраженной воле Генеральной Ассамблеи, для его делегации неприемлема. В будущем году Правление должно подчиниться воле Генеральной Ассамблеи; в противном случае станет правомерной постановка вопроса о воссоздании межправительственного комитета по пересмотру пенсионной системы Организации Объединенных Наций, который возьмет решение этой проблемы в свои руки.

42. Г-жа КИНГСМИЛЛ (Австралия) поддерживает мнение, высказанное представителем Советского Союза. Ее правительство считает, что нынешний актуарный дефицит не выходит за приемлемые рамки, и соглашается с Комитетом актуариев в том, что цель должна заключаться в устранении неблагоприятных тенденций, а не в достижении точного баланса. Нет необходимости в дальнейшем увеличении размеров взносов. Следует найти возможность сохранения долгосрочного баланса посредством принятия более жестких мер экономии. Ее делегация поддерживает большинство рассмотренных Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала мер, изложенных в пункте 25 его доклада.

(Г-жа Кингсмилл, Австралия)

43. В условиях, когда вероятно повышение требований, предъявляемых к пенсионной системе, необходимо рассмотреть все меры по ограничению расходов, в частности путем подъема возрастного предела обязательного выхода в отставку, сокращения размеров пособий при досрочном выходе в отставку и расширения числа участников Фонда за счет тех сотрудников, которые в настоящее время в нем не участвуют.

44. Она согласна с Комитетом актуариев в том, что размеры пособий пересматривались весьма часто и что было бы желательно на определенный срок установить период стабильности. В рамках следующего всеобъемлющего обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения, который будет проведен в 1990 году, должна быть проанализирована концептуальная база системы. К тому времени нынешняя несовершенная система вознаграждения уступила бы место более последовательной и рациональной системе, на основе которой можно было бы выработать соответствующую базу зачитываемого для пенсии вознаграждения.

45. Нынешняя практика исчисления зачитываемого для пенсии вознаграждения на основе валового оклада является неправильной, поскольку сюда включается сумма, призванная компенсировать влияние таких факторов, которые применимы лишь к международным гражданским служащим, например, экспатриация. Этот фактор не относится к лицам, вышедшим на пенсию, в отношении которых вопрос о какой-либо особой компенсации не возникает.

46. Г-н АБДЕЛЬ-АЗИЗ (Сопредседатель, Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций) говорит, что, несмотря на решение Координационного комитета приостановить свое участие в деятельности Комиссии по международной гражданской службе, он активно участвует в рассмотрении вопросов эффективного функционирования международных секретариатов, где насчитывается примерно 20 тыс. сотрудников, от которых зависит его эффективность. Следует отметить, что в то время как эффективность международных организаций зависит от политической воли, эффективность секретариатов зависит от компетентности и морального состояния сотрудников всех классов, которые, по сути, и являются исполнительным органом. Самым ярким примером являются, по-видимому, Силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, которым недавно была присуждена Нобелевская премия мира.

47. Подавляющее большинство сотрудников добросовестно и эффективно выполняют свои обязанности, зачастую работая в трудных условиях, которые еще более осложняются неопределенностью, вызываемой искусственно созданным финансовым кризисом, имеющим под собой политическую подоплеку. Нападки, которым на протяжении некоторого времени подвергалась международная гражданская служба, являются несправедливыми и необоснованными.

48. Пора понять, что за качество приходится платить. Пятому комитету было поручено определить уровень компетентности - а следовательно и качество предоставляемых услуг, - ожидаемый от секретариатов. Требуемого качества можно достичь, лишь предложив такую систему льгот, которая была бы конкурентоспособной по сравнению с условиями, существующими на международном рынке труда в целом.

(Г-н Абдель-Азиз)

Наиболее эффективно функционируют организации, предлагающие оптимальные социальные блага, гарантии сохранения должностного положения сотрудника и перспективы служебного роста; все это непосредственно связано с эффективностью общей системы. Условия службы включают в себя сохранение и восстановление покупательной способности, которая была существенно подорвана сочетанием "замораживания" корректиров по месту службы и постоянной инфляции. Возникает законный вопрос: что произошло с принципом Ноблемера?

49. В контексте нынешнего процесса реформ недостаточное внимание уделялось реформе общей системы и ее механизмов. При определении условий службы следует избегать громоздких процедур существующей системы и проводить четкое различие между подготовкой решений, их принятием и контролем за их выполнением. В целях обеспечения безотказного функционирования системы необходимо четко разграничить сферы компетенции технических органов, таких, как КМГС и Правление Пенсионного фонда, а также консультативных механизмов, подотчетных Консультативному комитету по административным вопросам и Административному комитету по координации.

50. Фактическая роль Генеральной Ассамблеи как директивного органа во всех вопросах, касающихся общей системы, должна быть отражена в юридических и административных положениях таким образом, чтобы любые решения, которые она принимает, полностью и автоматически применялись к общей системе. Принимая решения, Ассамблея должна надлежащим образом учитывать результаты процесса консультаций в рамках ККАВ и процесса координации в АКК. Необходимо укрепить ту важную роль, которую играют рабочие группы Пятого комитета, путем обеспечения более широкого представительства и, в частности, открытия доступа персоналу, с тем чтобы в процессе участвовала не одна лишь небольшая группа представителей. В то же время такие рабочие группы не могут заменить соответствующие технические органы. Кроме того, существует необходимость в юридическом определении того, кто в общей системе является работодателем – Ассамблея и ее члены или Генеральный секретарь и административные руководители. В данном вопросе существует много неясностей.

51. Всеобъемлющий обзор условий службы сотрудников категории специалистов, несомненно, окажет влияние и на другие категории. Он должен привести к строгому единообразию условий службы во всей общей системе; например, во всей системе должна быть принята идентичная структура классов должностей. В этой связи решению многих проблем способствовало введение в В03 класса С-6, эквивалентного по окладу классу Д-1. Было бы также целесообразно ввести класс за мобильность при переводе в места службы с трудными условиями, класс за служебные заслуги, предоставляемый в случаях исключительно добросовестного выполнения служебных обязанностей, а также класс за выслугу лет, предоставляемый сотрудникам за долголетнюю безупречную службу.

52. Основой новой системы должно быть развитие карьеры; когда нет перспективы служебного роста, нет и стимула, соответственно страдает и эффективность. Что касается современных методов управления в области развития карьеры, то общая система находится далеко не в числе передовых организаций. Столь долгое время не принимавшаяся в расчет профессиональная подготовка кадров может служить средством ликвидации атмосферы незаинтересованности, которая господствует в Организации. И наконец, система должна стать более транспарентной. В частности, необходимо упростить систему налогообложения персонала. Следует квалифицировать в количественном выражении и учесть тот факт, что карьера в рамках общей системы

(Г-н Абдель-Азиз)

является менее продолжительной и менее стабильной, чем в национальных службах, и что перспективы служебного роста гораздо более ограничены; следует также произвести количественный учет психологических и материальных последствий долгосрочной экспатриации; и наконец, необходимо устранить недостатки нынешней системы корректировки вознаграждения, которая базируется в основном на приблизительных оценках.

53. В контексте всеобъемлющего обзора важное значение имеет вопрос дополнительных выплат сотрудникам, осуществляемых некоторыми государствами-членами. Такие выплаты представляют собой неопровержимое доказательство несправедливости нынешнего уровня вознаграждения, что в свою очередь объясняет диспропорции в географическом распределении должностей. Система субсидирования аренды жилья – это еще одно доказательство того, что уровень вознаграждения является неадекватным и что существует настоятельная необходимость в корректировке всех компонентов вознаграждения. Такие меры единовременного характера, как субсидия на аренду жилья, не могут заменить справедливую систему вознаграждения и должны всячески избегаться.

54. К сожалению, КМГС не удалось решить всего комплекса стоящих перед ней проблем, не смогла она и приспособиться к системе, находящейся в состоянии постоянного движения, что неизбежно привело к разочарованию как самих сотрудников, так и государств-членов. КМГС все больше углубляется в дебри сложных и постоянно меняющихся методологий – которые зачастую непонятны даже специалистам – и специальных процедур, поэтому неудивительно, что многие вопросы, стоящие перед Комиссией, нашли более простое решение в других организациях. В связи с этим в высшей степени сомнительно, что те поверхностные реформы, о которых говорится в докладе КМГС, смогут удовлетворить нынешние потребности всей системы. Необходимы коренные преобразования.

55. Координационный комитет считает себя одним из участников поиска решений вопросов, связанных с эффективным функционированием общей системы и условиями службы. Эти соображения заставляют Комитет добиваться полноценного участия в процессе принятия решений по всем вопросам, связанным с условиями службы в соответствии с положением 8.1 о персонале, в котором говорится, что Генеральный секретарь должен обеспечивать эффективное участие персонала в решении таких вопросов. Многие, если не все, члены Пятого комитета признают преимущества такого подхода.

56. Государства-члены и персонал зависят друг от друга. Координационный комитет твердо верит в эффективность организаций, находящихся на службе государств-членов, как и в то, что будут проведены необходимые реформы, однако условия службы необходимо улучшить – это будет отвечать интересам самих же организаций, неотъемлемой частью которых является персонал. Если государства-члены и персонал объединят свои усилия в духе объективности и здравого смысла при условии полного участия персонала в принятии решений по вопросам, касающимся условий службы, то Организация выйдет из нынешнего кризиса с еще более значительным потенциалом.

57. По твердому убеждению Координационного комитета, большинство членов Пятого комитета разделяют его обеспокоенность в связи со снижением уровня вознаграждения и его мнение относительно того, что настало время нормализовать это положение.

(Г-н Абдель-Азиз)

Однако Координационному комитету едва ли целесообразно рассматривать вопрос о его дальнейшем участии в деятельности КМГС – органа, который оказался явно не в состоянии обеспечить надлежащую эффективность своего функционирования. Возвращению к прежнему положению дел Координационный комитет предпочитает проведение консультаций со всеми заинтересованными сторонами, цель которых заключалась бы в обеспечении полного и эффективного участия персонала в решении вопросов, связанных с условиями службы.

58. Г-н Арасту (Исламская Республика Иран) занимает место Председателя.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/43/659; A/C.5/43/6 и 14)

59. Г-жа ЛИ Цжунцзе (Китай) говорит, что кадровая политика тесно связана с другими вопросами, которые стоят перед Организацией, например, такими, как повышение ее ответственности в деле сохранения мира во всем мире и финансовый кризис. Поэтому разработка динамичной кадровой политики, учитывающей принцип справедливого географического распределения, сопряжена с определенными трудностями. Последствия "замораживания" набора персонала и нынешняя политика жестко контролируемого набора остаются вопросами, вызывающими глубокую озабоченность государств-членов. В частности, политика перегруппировки должностей на основе естественной убыли персонала затронула сотрудников, имеющих срочные контракты, и увеличила географические диспропорции. Ее делегация подтверждает важность выполнения положений резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, касающихся справедливого географического распределения.

60. Приоритет должен принадлежать кандидатам из непредставленных и недопредставленных государств. Несмотря на то, что достигнут определенный прогресс, все непредставленные государства, а также большинство недопредставленных государств – развивающиеся страны. Кроме того, в сфере распределения высших должностей в более выгодном положении находятся развитые страны; граждане таких государств занимают примерно 60 процентов имеющихся должностей. Незначительным было и увеличение доли женщин, в особенности на должностях более высоких классов. Этому аспекту кадровой политики следует уделять больше внимания. И наконец, по мнению ее делегации, как постоянные, так и срочные контракты имеют свои преимущества и недостатки, поэтому они должны дополнять друг друга. Нецелесообразно делать все контракты постоянными. Потребность в сохранении определенного "ядра" персонала, знакомого с деятельностью Организации, и потребность в специалистах в различных областях диктуют необходимость поддержания соответствующего соотношения между этими двумя категориями персонала.

Заседание закрывается в 17 ч. 30 м.