

**Организация
Объединенных Наций
ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ**
ТРИДЦАТЬ ВОСЬМАЯ СЕССИЯ
Официальные отчеты*



ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
41-е заседание,
состоявшееся в четверг,
17 ноября 1983 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

UN/EA COLLECTION

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 41-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АМНЕУС (Швеция)

позднее: г-н КУЯМА (Япония)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ: ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ
(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, комната DC 2-750, 2 United Nations Plaza, и включаться в экземпляр отчета.

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

Заседание открывается в 15 ч. 30 м.

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (А/38/347 и Corr.1, А/С.5/38/10 и Corr.1, А/С.5/38/17 и Corr.1 и Add.1, А/С.5/38/18 и А/С.5/38/29)

1. Г-н НЕЙР (Помощник Генерального секретаря по кадрам) говорит, что, естественно, с момента создания Секретариат Организации Объединенных Наций претерпел значительные изменения и это обстоятельство в значительной степени влияет на кадровую политику. Поэтому целесообразно определить характер и масштабы этих изменений, для того чтобы лучше были поняты цели реформы, которую Генеральный секретарь намерен осуществить.

2. Нужно иметь в виду, что в 1955 году штат Секретариата насчитывал около 4 000 сотрудников, которые работали всего в нескольких местах службы, в настоящее же время, в 1983 году, штат Секретариата насчитывает 16 000 сотрудников, которые работают в Центральных учреждениях и приблизительно в 175 отделениях на местах. Принимая во внимание подобные перемены, легко понять, что характер Секретариата неизбежно изменился и это не может не влиять на кадровую политику.

3. Происшедшие перемены влияют на персонал в четырех основных направлениях, первый из которых - географическое распределение. Значительное увеличение числа государств-членов Организации Объединенных Наций, которое утроилось с момента создания Организации, создает большие трудности в плане осуществления принципа справедливого географического распределения, на соблюдении которого все государства совершенно справедливо настаивают. В этой связи наиболее острой является проблема чрезмерной представленности, которая слабо контролируется со стороны Бюро персонала.

4. Второй аспект связан с составом персонала. Если в 1955 году ядро штатных служащих составляли граждане приблизительно 15 государств-членов, то в настоящее время штат Секретариата состоит из граждан 143 стран, что неизбежно должно привести к широкому перераспределению всех должностей, подлежащих географическому распределению. В данной ситуации страны, которые в силу исторических причин оказались в более благоприятном положении, должны согласиться с тем, чтобы представители стран, которым везло меньше, занимали определенные высокие посты по мере того, как будут появляться вакантные места с выходом сотрудников на пенсию. Также необходимо отметить, что женщины, несмотря на то, что они составляют более 50 процентов служащих Секретариата, до сих пор недостаточно представлены среди кадровых служащих, а среди служащих категорий специалистов и выше доля женщин еще более незначительна.

(Г-н Негр)

5. Произошли изменения и в самом характере мандата Организации, которая в настоящее время занимается очень широким спектром вопросов, причем некоторые из них - чисто технические. Поэтому "профессионализм" становится все более важным элементом при наборе сотрудников и решающим фактором их продвижения по службе.

6. И наконец, произошли изменения в характере отношений между администрацией и персоналом, т.е. в той области, которой, несмотря на всю ее важность, Секретариат в течение долгого времени не уделял должного внимания. Новое поколение служащих, лучше информированное о своих правах, предъявляет большие требования по сравнению с предшествующими поколениями, и, следовательно, ассоциации служащих в настоящее время более боеспособны, чем они были несколько лет тому назад. Поэтому администрации необходимо добиваться того, чтобы на смену отношений с персоналом, основанных на патернализме и безусловном утверждении своей власти, пришли другие отношения, основанные на конструктивном сотрудничестве между ответственными представителями обеих сторон.

7. Из существовавшего ранее положения следует сделать вывод о необходимости добиться такого положения, чтобы новая кадровая политика вытекала из плановой направленности всей деятельности, связанной с кадровым вопросом, что позволило бы связать воедино всю совокупность взаимозависимых, хотя, по-видимому, и неоднородных факторов, таких, как круг полномочий, географическое распределение, пол, возраст и т.д. Кроме того, подобная политика должна проводиться в рамках нового типа более динамичных отношений, а также должна сопровождаться укреплением авторитета Бюро персонала во всех вопросах, связанных со служащими Организации.

8. Учитывая возрастающую сложность задачи управления кадрами, Бюро персонала необходимо отказаться от фрагментарного подхода к проблемам и выработать, в качестве первого основного компонента своей новой политики, глобальный подход, который бы позволил соединить в один общий план основные аспекты рационального управления людскими ресурсами: заключение контрактов, продвижение по службе, управление персоналом, профессиональную подготовку и т.д. В этом отношении Бюро сделало важный шаг, приняв среднесрочный план набора. Кроме того, предусматривается создание системы продвижения по службе.

9. Среднесрочный план набора основывается на резолюции 37/235 Генеральной Ассамблеи, а также на компромиссе, на который в прошлом году пошел Генеральный секретарь, приняв необходимые меры, для того чтобы непредставленные или недопредставленные страны достигли своих соответствующих квот самое позднее к концу 1985 года. Данный план представляет собой совокупность целей и задач и в основном направлен на то, чтобы исправить неудовлетворительное положение с географическим

(Г-н Негр)

распределением, а также представленностью женщин в Секретариате. Для этого будут использоваться различные пути, в частности направление миссий по набору в непредставленные или недостаточно представленные страны, проведение кампаний общественной информации в этих странах, совершенствование основного списка кандидатов и прежде всего систематическое использование конкурсных экзаменов как способа набора персонала на должности классов С-1 и С-2 в соответствии с приложением к резолюции 35/210. В этой связи существует мнение, что при наличии необходимых средств было бы целесообразно проводить конкурсные экзамены в 10 странах в год. С другой стороны, выполнение среднесрочного плана будет согласовываться с графиком работы, что установит этапы выполнения и позволит вовремя выявить трудности и ограничения, с тем чтобы принимать соответствующие меры по их устранению.

10. Генеральный секретарь также обязался представить Генеральной Ассамблее на ее тридцать девятой сессии план, касающийся продвижения по службе. Как ни странно, в этой области Секретариат не имеет стройной системы, что наводит служащих на мысль о том, что продвижение по службе может зависеть больше от личных отношений или от случайно открывшейся вакансии, чем от заслуг и выполненной работы, а это отрицательно влияет на моральный дух персонала и эффективность Организации. Подобный план не предусматривает чрезмерно амбициозные цели, как например, программирование во времени и пространстве продвижения по службе каждого должностного лица; он преследует более скромную цель: уменьшить неуверенность персонала, обеспечив всем служащим справедливое продвижение по службе. В пока еще не установленные сроки Координационному комитету по взаимоотношениям между персоналом и администрацией будет представлен предварительный проект системы продвижения по службе, для того чтобы Комитет представил свои рекомендации Генеральному секретарю, который в свою очередь предоставит информацию по данному вопросу Генеральной Ассамблее.

11. Другим важным компонентом новой политики в области набора кадров является отзывчивость. Действительно, Генеральный секретарь, приступив к выполнению своих функций, стал настойчиво призывать к проведению консультаций на всех уровнях к привлечению персонала к решению вопросов и к совместным действиям на основе искреннего диалога по вопросам, связанным с условиями работы. Администрация должна уделять больше внимания насущным интересам и законным устремлениям служащих. Однако не следует понимать это новое направление в политике как попытку реставрировать систему совместного управления, которая абсолютно противоречила бы Уставу Организации. Необходимо четко понимать, что Генеральный секретарь продолжает оставаться самым высоким должностным административным лицом и что директора департаментов подотчетны ему в управлении своими соответствующими службами.

(Г-н Негр)

12. Последним основным компонентом кадровой политики является необходимость точно определить и укрепить полномочия Бюро персонала во всех вопросах, связанных с сотрудниками Секретариата. Децентрализация, когда она выходит за определенные рамки, ведет к усилению центробежных сил, что оказывает отрицательное воздействие на связь между звеньями Организации. Кроме того, что касается кадровых вопросов, а также в свете случаев широкого делегирования полномочий, которые имели место в последние годы, нельзя продолжать действовать в том же направлении, поскольку это не только поставит под угрозу связующие силы системы управления персоналом, но и единство и саму целостность Секретариата. Бюро персонала не может быть просто службой, согласовывающей различные подходы или же обычным консультативно-юридическим подразделением, к которому можно прибегать при решении вопросов персонала: Бюро должно снова стать подлинным центром принятия решений, с тем чтобы, по возможности, в данных вопросах ему принадлежало последнее слово.

13. Г-н Куяма (Япония) занимает место Председателя.

14. Г-н ФЛАЙШХАУЭР (Заместитель Генерального секретаря по правовым вопросам, Юрисконсульт), представляя два доклада Генерального секретаря об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций (A/C.5/38/I7 и Corr.1 и Add.1 и A/C.5/38/18), отмечает, что данный вопрос в своем административном аспекте подпадает под компетенцию Управления общего обслуживания, однако, принимая во внимание большое число проблем правового характера, с которыми он сопряжен, подготовкой соответствующих докладов, которые Генеральный секретарь представляет Генеральной Ассамблее, обычно занимается Управление по правовым вопросам.

15. В таблице I первого доклада A/C.5/38/I7 дается общее представление о том серьезном положении, которое возникло в охватываемый период. Следует отметить, что многие заинтересованные государства-члены, разделяя беспокойство Организации, выступили в защиту задержанных служащих и добились того, что многие из них были выпущены на свободу или же было признано право на функциональную защиту должностных лиц международных организаций. Кроме того, число случаев, когда организации не смогли в полной мере осуществить это право или не смогли добиться освобождения задержанных служащих, относительно невелико по сравнению с общим числом служащих системы Организации Объединенных Наций (пункт 6). Тем не менее для Генерального секретаря наличие даже одного подобного случая является недопустимым явлением.

(Г-н Флайшхауэр)

16. Основные трудности возникают в случаях со служащими, набранными на местной основе (пункт 8), чье задержание или заключение в тюрьму зачастую связано с вопросами "безопасности". Однако был достигнут значительный прогресс в отношении признания права на функциональную защиту должностных лиц международных организаций большинством государств, в особенности в том, что касается доступа к служащим, находящимся в тюремном заключении. Некоторые случаи, решение которых затянулось, были урегулированы в течение охватываемого периода, а Генеральный секретарь будет и впредь заниматься оставшимися случаями и использовать средства, находящиеся в его распоряжении.

17. С другой стороны, Генеральный секретарь подробно излагает (пункты 17 и 18) комплекс уже принятых мер, а также тех мер, которые он собирается принять, с тем чтобы добиться большего уважения привилегий и иммунитетов должностных лиц в соответствии с пунктом 4 резолюции 37/236 А Генеральной Ассамблеи.

18. Оратор обращает внимание также на бюллетень и административную инструкцию Генерального секретаря, которые помещены в докладе добавление II). В них содержатся основные принципы и нормы, на которых основывается функциональная защита, а также устанавливаются те процедуры, которые должна применять Организация Объединенных Наций.

19. Служащий ЮНЕСКО, который находился в заключении в Афганистане, был выпущен на свободу. Что касается информации, содержащейся в добавлении к докладу (A/C.5/38/17/Add.1), то БАПОР проинформировало о том, что на Западном берегу реки Иордан был задержан еще один служащий, в результате чего число заключенных в тюрьму служащих в этом районе увеличилось до двух. Служащий, который находился в заключении в Сирийской Арабской Республике (пункт 4 дополнения), был выпущен на свободу.

20. Во втором докладе (A/C.5/38/18), где говорится о сотрудниках БАПОР, задержанных в Ливане властями Израиля, подробно излагаются меры, принятые Генеральным секретарем и Генеральным комиссаром БАПОР во исполнение положений резолюции 37/236 В Генеральной Ассамблеи. Организация Объединенных Наций не жалела сил, чтобы получить информацию о местонахождении этих служащих и об обвинениях, которые против них выдвигаются. К сожалению, Генеральный секретарь не смог в этом случае воспользоваться своим правом на предоставление функциональной защиты. Израильские власти утверждают, что заключение этих служащих в тюрьму абсолютно не связано с их профессиональной деятельностью, однако они не позволили Генеральному секретарю связаться с задержанными с тем, чтобы проверить это утверждение.

(Г-н Флайшхауэр)

21. Число задержанных служащих уменьшилось с 200 до 62. Действительно, в докладе фигурирует цифра 68; однако БАПОР доложило Генеральному секретарю о том, что недавно десять служащих были выпущены на свободу, но в то же время было задержано четверто других служащих. Некоторые служащие были повторно задержаны в сентябре-октябре текущего года. Генеральный секретарь надеется, что израильские власти начнут с уважением относиться к праву Организации на функциональную защиту и что в то же время они более активно начнут освобождать сотрудников БАПОР.

22. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что г-н Джордж Ирвинг от имени Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций обращается с просьбой о том, чтобы в соответствии с подпунктом а пункта 3 резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи ему позволили сделать устное заявление, с тем чтобы представить доклад, содержащийся в документе A/C.5/38/29. Так как возражений нет, Председатель будет считать, что Комитет, в соответствии с установившейся практикой, готов удовлетворить эту просьбу.

23. Решение принимается.

24. Г-н ИРВИНГ (Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций), поблагодарив Пятый комитет за предоставление ему возможности выступить, говорит, что служащие преданы идеалам Организации и искренне желают, чтобы она лучше отвечала потребностям государств-членов. Координационный комитет считает, что мнения служащих должны быть составной частью процесса формирования кадровой политики, так как они составляют коллективное мнение, основанное на непосредственном опыте. В той деятельности, которую Организация проводит в области технического сотрудничества и развития, гуманитарной помощи и операций по поддержанию мира, международные служащие являются ее реальными проводниками.

25. Не существует более важного принципа, чем безопасность и независимость служащих Организации Объединенных Наций. Генеральная Ассамблея, периодически запрашивая доклады по вопросу об "уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций", признала трудность этой все усложняющейся проблемы и просила Генерального секретаря предложить новые способы, направленные на улучшение ситуации. Однако, как это видно из последнего доклада Генерального секретаря, данная ситуация требует принятия более энергичных мер со стороны государств-членов, с тем чтобы гарантировать безопасность и независимость всех служащих, в особенности тех, которые работают на местах. Координационный комитет предлагает Пятому комитету настоятельно призвать Секретариат выделить сотрудника категории специалистов и выше, который бы занимался лишь вопросами безопасности персонала.

26. Что касается внутренней организации кадровой политики, то следует напомнить, что прошло уже более 30 лет с того момента, как специальный комитет экспертов рекомендовал внести изменения в кадровую структуру, а Генеральная Ассамблея установила нынешнюю систему кадров. Настало уже время рассмотреть вопрос о том, отвечает ли нынешняя система отдельных кадров потребностям Организации. В результате данной системы сложилась стратифицированная и неэффективная структура классов, которая не согласуется никоим образом с концепцией единой международной гражданской службы и противоречит принципам равенства, закрепленным в Уставе. Речь идет о важнейшей причине неудовлетворенности персонала: поэтому Координационный комитет настоятельно призывает Пятый комитет рекомендовать учредить специальный комитет экспертов под эгидой Комиссии по международной гражданской службе, с тем чтобы он занялся изучением этой проблемы с целью разработки единой системы персонала с единой кадровой структурой.

27. Что касается пособия на образование, то ничем не оправдана концепция выплаты этого пособия лишь экспатриантам. В действительности это пособие должно соответствовать экономическим потребностям с должным учетом наличия качественного государственного обучения в каждом месте службы. Координационный комитет предлагает предоставить право на получение такого пособия всем сотрудникам, отвечающим соответствующим требованиям.

(Г-н Ирвинг)

28. В отношении продвижения по службе Генеральная Ассамблея одобрила концепцию системы управления кадров на основе методов планирования людских ресурсов, которые включают классификацию должностей, подготовку кадров и обмен сотрудниками между организациями. К сожалению, в большинстве организаций, включая Секретариат Организации Объединенных Наций, эти идеи все еще с трудом пробивают себе дорогу. С одной стороны, имеется естественная тенденция не доверять нововведениям; с другой стороны, как правило, слишком много внимания уделяют деталям и забывают о долгосрочной стратегии. Поэтому Координационный комитет призывает Пятый комитет обратиться к администрации с просьбой уделять первоочередное внимание планированию людских ресурсов и подготовке единого плана продвижения по службе.

29. Что касается внутренней процедуры апелляции, то нецелесообразно, чтобы сотрудники ждали два года, пока будет заслушана их жалоба, а затем, когда Объединенная апелляционная коллегия единодушно вынесет свою рекомендацию, администрация ее отклонит или не признает. В настоящее время имеется более 200 случаев, по которым все еще не принято решение. Чтобы избежать возникновения споров, необходимо разработать такую систему, которая бы сочетала консультирование по кадровым вопросам с посредничеством, в дополнение которой следует обеспечить быстрое и эффективное осуществление справедливости. Координационный комитет призывает Секретариат Организации Объединенных Наций учредить должность омбудсмана и создать систему арбитража для эффективного разрешения споров.

30. В вопросе дискриминации женщин в Организации Объединенных Наций остаются серьезные трудности, которые еще не устранены. Настало время возложить ответственность за это на те организации, которые не выполняют соответствующие рекомендации Генеральной Ассамблеи. Кроме того, следует отметить, что нигде дискриминация женщин не проявляется столь явно, как в области общего обслуживания. С каждым годом все более ограничивается переход в категорию специалистов. Координационный комитет призывает Пятый комитет изменить нынешний верхний предел для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов и установить в качестве целевого показателя в отношении должностей, выделяемых для проведения конкурса, один процент штатных должностей категории общего обслуживания на каждый конкретный год.

31. До сих пор еще не решен вопрос о договорном статусе преподавателей языка — профессиональной группы, состоящей в основном из женщин. Необходимо обеспечить надежность их занятости, право на пенсию и должное признание их долгих лет службы в Организации.

(Г-н Ирвинг)

32. Что касается нового детского сада в Центральных учреждениях, то вызывает удивление тот факт, что число членов его Правления в настоящее время превышает число зачисленных в него детей. Координационный комитет выражает уверенность в том, что при финансовой и моральной поддержке Генеральной Ассамблеи этот детский сад будет расширен и будет служить примером для других аналогичных начинаний в различных местах службы.

33. По вопросу о медицинском страховании, который Генеральная Ассамблея поручила рассмотреть КМГС, Пятому комитету представлено предложение, основанное на рекомендации КМГС и поддержанное администрацией. Координационный комитет предлагает принять срочные меры по этому неотложному вопросу и просит, в особенности, чтобы на данном этапе мерам по предоставлению пособий не чинились никакие препятствия путем установления произвольных ограничений. Кроме того, Координационный комитет просит Пятый комитет рассмотреть вопрос о ретроактивности этого пособия на 1 января 1983 года ввиду того тяжелого бремени, которое несет персонал в результате последующего увеличения сумм выплат.

34. Другой важной проблемой, с которой сталкивается персонал, являются жилищные условия. Субсидирование арендной платы связано с признанием высокой стоимости жизни в различных городах, однако это носит чрезвычайно ограниченный характер. Единственно справедливым и равноправным решением может быть установление пособия для всех сотрудников с учетом различных условий жизни на основе реальных расходов и минимального уровня, отражающего реальное положение на рынке. Координационный комитет призывает Пятый комитет обратиться к КМГС с просьбой изучить эту проблему с целью разработки механизма помощи сотрудникам.

35. Необходимо уделить должное внимание условиям службы сотрудников на местах, о которых часто забывают или к которым относятся как к лицам второго класса, при этом особый упор следует сделать на вопросе защиты сотрудников, набираемых на местной основе.

36. Координационный комитет рекомендует сохранить соответствующие стимулы для изучения языков, которые бы охватывали все официальные языки Организации Объединенных Наций и применялись к сотрудникам всех категорий. Кроме того, следует сохранить и расширить пособие для нерезидентов, которое является составной частью комплекса необходимых пособий для привлечения языкового персонала.

(Г-н Ирвинг)

37. Кроме того, в области вознаграждения персонала необходимо ввести соответствующие уровни окладов за выслугу лет для тех сотрудников, которые достигли уже высшего уровня в своей категории, в знак признания их работы в Организации и их профессиональных качеств.

38. В заключение оратор говорит о необходимости внедрения более согласованного критерия в области управления кадровой политикой Секретариата. Может быть целесообразно провести некоторую децентрализацию, однако рассредоточение полномочий не должно быть сильным. Для того чтобы быть на высоте своих обязанностей, Организация должна прогнозировать свои потребности на длительный период и облегчать переход сотрудников между департаментами и организациями.

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение) (A/38/30; A/C.5/38/23; A/C.5/38/40)

39. Г-н БУШЕВ (Болгария) говорит, что доклад Комиссии по международной гражданской службе (A/38/30) гораздо меньше по объему, чем доклады за предыдущие годы, и поэтому он выигрывает в ясности изложения. Тем не менее КМГС следует предпринять усилия, с тем чтобы еще более приблизиться к пределу в 32 страницы, избегая некоторые повторения, например, включение мнений представителей персонала, которые уже подробно изложены в отдельных документах A/C.5/38/23 и A/C.5/38/40.

40. Относительно структуры доклада следует указать на наличие некоторого несоответствия ввиду того, что не во всех главах доклада делается ясная ссылка на соответствующие статьи главы III Статута КМГС. При этом речь идет не о чисто формальном замечании, поскольку, по мнению делегации Болгарии, все меры, которые принимает КМГС, должны соответствовать положениям упомянутой статьи III.

41. Главной темой доклада КМГС является рассмотрение различных аспектов условий службы, которые охватывают как условия работы, так и жилищные условия. Условия службы в значительной мере определяют качество работы сотрудников во всех местах службы. Тем не менее не следует забывать о том, что при анализе этих условий внимание следует уделять прежде всего повышению эффективности в соответствии с пунктом 3 статьи IOI Устава. Однако такого подхода в докладе КМГС не видно, и зачастую создается впечатление об изменении самого порядка определяющих факторов, и о том, что методы и критерии оценки и повышения эффективности персонала ставятся в зависимость от различных аспектов вознаграждения, например, пособий и выплат. Лишь в главе VIII доклада более или менее ясно указывается на конкретные меры, направленные на повышение эффективности.

42. Делегацию Болгарии интересует, разделяет ли КМГС мнения ФАМГС (A/C.5/38/23, пункт 22) о том, что "падение покупательной способности" и "отсутствие корректировки окладов" связаны с "угрозой снижения эффективности работы секретариатов в результате падения морального духа и увеличения трудностей в области набора и удержания кадров". Речь идет о категорических утверждениях, которые не могут высказываться необдуманно и которые должны быть подтверждены, поскольку, если они верны, то КМГС следует рекомендовать незамедлительные меры. Тот простой факт, что на различных последних сессиях Пятый комитет обращал внимание на падение морального духа, вызывает большое беспокойство. Надо безотлагательно рассмотреть эти симптомы и принять необходимые меры для исправления этого положения.

(Г.-н Бушев, Болгария)

43. Что касается проблемы окладов, то, по словам Председателя КМГС, речь идет о наболевшем вопросе; что служит еще одним основанием для разработки рационального критерия в этом отношении. В Статуте КМГС о шкалах окладов говорится в статьях 10, 12 и 18. В пункте 1 статьи 12 указывается, что Комиссия устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала; в пункте 2 этой же статьи устанавливается, что заинтересованный исполнительный глава или главы, после проведения консультаций с представителями персонала, могут просить Комиссию определить шкалы заработной платы персонала в конкретном месте службы вместо того, чтобы представлять рекомендации. Наконец, в статье 18 указывается, что КМГС разрабатывает рекомендации относительно системы окладов и надбавок, а также условий службы. Совершенно ясно, что любые рекомендации об изменении шкалы окладов должны представляться Генеральной Ассамблее на основе работы КМГС; тем не менее делегация Болгарии хотела бы знать, какими принципами и критериями руководствуется КМГС при подготовке подобных рекомендаций.

44. Система коррективов по месту службы действует до определенной степени автоматически, а это не согласуется с применением принципа Ноблемера. По мнению оратора, разногласия по поводу вознаграждения вызваны слишком широким толкованием этого принципа. Если бы КМГС этот принцип применяла, то была бы устранена эта неточность толкования и не было бы места для разногласий по вопросу об окладах, которые никоим образом не содействуют эффективности работы персонала, а напротив, оказывают отрицательное воздействие.

45. Проявлением такого отрицательного воздействия служит спорный характер представительства персонала. Пятый комитет является свидетелем постепенного увеличения числа групп сотрудников, которые стремятся быть представленными в КМГС. Делегация Болгарии разделяет озабоченность, высказанную в этом отношении различными делегациями. Одна из групп называет себя "Координационным комитетом", однако при этом возникает сомнение, имеется ли действительно какая-либо координация: в замечаниях, высказанных КМГС, нет никакого упоминания об этом Координационном комитете и наоборот; каждая из групп ведет себя так, как будто другой группы вообще не существует. Делегация Болгарии желает спросить КМГС, какие причины лежат в основе этого увеличения числа групп сотрудников и какое это окажет влияние на "необходимость создания единой объединенной международной гражданской службы" (A/C.5/38/23, пункт 2).

46. Члены Пятого комитета полностью осознают, что в год представления бюджета все делегации прилагают усилия по обеспечению сокращения расходов. Поэтому делегация Болгарии призывает КМГС, а через ее посредство персонал Организации содействовать конструктивным образом усилиям Пятого комитета по разработке реалистичного бюджета, сконцентрированного на осуществлении программ.

/...

47. Г-н ХОЛЬМ (Норвегия), выступая от имени пяти делегаций скандинавских стран, указывает, что он отметил эволюцию разницы между вознаграждением сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов и сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, показатель которой в течение года сократился со 118,2 до 116,5 (A/38/30, пункт 19), и приветствует успехи, достигнутые КМГС в разработке методологии для сопоставления общей компенсации, основанной на выплатах, не связанных с экспатриацией. Оратор признает проблему, которую представляет различие в продолжительности службы в обеих гражданских службах, и принимает к сведению мнения, высказанные большинством членов Комитета, согласно которым при проведении сопоставления общей компенсации следует учитывать тот фактор, который является преимуществом федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В этой связи оратор поддерживает рекомендации Комитета (A/38/30, пункт 30).

48. Делегации скандинавских стран с удовлетворением отмечают прогресс, достигнутый в деле изучения функционирования системы коррективов по месту службы, особенно в том, что касается применения пересмотренной методологии проведения исследований стоимости жизни. Однако делегации с обеспокоенностью отмечают, что в шести местах службы классификации коррективов выше тех, которые были бы оправданы результатами нового обследования стоимости жизни (A/38/30, пункт 37); в этой связи они выражают надежду на то, что такие расхождения будут ликвидированы в ходе нынешней сессии Генеральной Ассамблеи и что как ККВКМС, так и КМГС сделают рекомендации в этом отношении.

49. В прошлом году делегации скандинавских стран указывали на настоятельную необходимость учитывать расходы на жилье при определении коррективов по месту службы, особенно в отношении новых сотрудников. Поэтому делегации приветствуют предложенные КМГС меры по расширению системы субсидирования арендной платы и ее распространению на те места службы, которые ею не охвачены (A/38/30, пункт 44).

50. Делегации скандинавских стран разделяют мнение большинства членов КМГС, выраженное в пункте 54 ее доклада, о том, что стимулирование изучения языков в том виде, как оно осуществляется в настоящее время, продолжать не следует, и делегации готовы поддержать эту идею, с тем чтобы таким образом можно было направить больший объем ресурсов на улучшение служб по изучению языков.

51. Делегации скандинавских стран поддерживают также рекомендации КМГС относительно увеличения величины пособия на образование и увеличение пособия на детей-инвалидов, а также ее решения о периодическом пересмотре величины пособия на образование (A/38/30, пункты 83 и 84). С другой стороны, делегации с удовлетворением отмечают интерес КМГС к проблемам, касающимся безопасности персонала, работающего на местах (пункт 122).

(Г-н Хольм, Норвегия)

52. Делегации скандинавских стран внимательно изучили предложения КМГС относительно структурной перестройки существующей системы медицинского страхования, в частности аспект, касающийся увеличения доли взносов организаций общей системы Организации Объединенных Наций в финансирование стоимости медицинского страхования сотрудников. В этой связи следует отметить, что принципы, изложенные Комиссией в ее докладе (пункты 105 и 106), являются разумными и направлены на принятие мер по либерализации взносов сотрудников для оплаты медицинского страхования, а также в особой степени учитывают те места службы, где расходы на медицинское страхование являются чрезвычайно высокими.

53. Учитывая разнообразие мнений, высказанных по этому вопросу, а также ввиду очевидности того факта, что в настоящее время Пятый комитет не располагает надлежащей основой для принятия решений относительно введения новых принципов, применимых ко всей общей системе, было бы целесообразно провести общее изучение всех аспектов медицинского страхования в соответствии с предложениями ФАМГС. В то же время предложение делегации Австрии относительно того, что медицинское страхование должно быть обязательным, также заслуживает более тщательного изучения со стороны КМГС.

54. Делегации скандинавских стран поддерживают рекомендации КМГС в отношении управления людскими ресурсами, особенно рекомендации, касающиеся типов назначений в качестве элемента продвижения по службе (A/38/30, пункт 146). Кроме этого, делегации также с удовлетворением отмечают достигнутый организациями прогресс в области комплексного управления людскими ресурсами. В этой связи они выражают надежду на то, что планирование людских ресурсов, являющееся основой для управления людскими ресурсами, послужит инструментом для достижения большей сбалансированности между потребностями сотрудников и организаций. КМГС играет решающую роль в отношении разработки новой методологии в этой области, и в этой связи вызывает удовлетворение тот факт, что КМГС, согласно подпункту f пункта 141 ее доклада, поручила своему секретариату стать центром обмена информацией общей системы по вопросам людских ресурсов. Это будет содействовать продвижению по службе в организациях, а также развитию единой международной гражданской службы.

55. Что касается политики в области выхода на пенсию, то делегации скандинавских стран указывают на свое заявление в отношении пенсионной системы Организации Объединенных Наций и заявляют о своем интересе к разработке гибкой политики, отвечающей интересам персонала и интересам Организации.

56. Г-н ШУСТОВ (Союз Советских Социалистических Республик) выражает согласие с выводом КМГС о нецелесообразности сохранения системы стимулирования изучения иностранных языков (A/38/30, пункт 54). При отборе кандидатов на заполнение различных должностей необходимо осуществлять проверку их языковой подготовки. Оратор также поддерживает мнение Комиссии о том, что нет необходимости повышать до 62 лет обязательный возраст выхода на пенсию, поскольку такая мера была бы несовместима с принципом справедливого географического распределения и, как указал помощник Генерального секретаря, любое изменение противоречило бы планам набора персонала в будущем.

57. Делегация Советского Союза разделяет мнение КМГС о неправомерности предложения МОТ, направленного на создание в этой организации дополнительной системы пенсионного обеспечения, и с озабоченностью воспринимает пункт 188 доклада КМГС. Оратор выражает надежду на то, что Генеральный секретарь примет меры для пресечения сепаратных действий МОТ, которые являются плохим прецедентом для других организаций системы.

58. Вместе с тем имеются другие аспекты доклада КМГС, с которыми делегация Советского Союза не может согласиться. Прежде всего делегация Советского Союза с сожалением отмечает, что КМГС продолжает явно игнорировать четкое указание Генеральной Ассамблеи о том, что сравнение общей компенсации гражданской службы, используемой при сопоставлении, и международной гражданской службы должно осуществляться без учета пособия на экспатриацию, применимого к сотрудникам гражданской службы, используемой при сопоставлении, но с учетом такого пособия, применимого к сотрудникам Организации Объединенных Наций.

59. В прошлом году Председатель КМГС пытался создать впечатление, что подпункт ь пункта 1 части III резолюции 36/233 Генеральной Ассамблеи допускает двойное толкование. Однако его точка зрения была опровергнута соавторами указанной резолюции, в том числе делегацией Советского Союза. Более того, представитель Канады, представляя в прошлом году проект резолюции по данному вопросу, подчеркнул, что проект не имеет в виду распространить исследование общей компенсации на элемент экспатриации в Федеральной службе Соединенных Штатов Америки. Тем не менее в этом году Председатель КМГС вновь пытался сделать вид, что ему ничего не известно об указаниях Генеральной Ассамблеи и о мнении членов Пятого комитета.

60. С другой стороны, КМГС, игнорируя решения Генеральной Ассамблеи, потратила основное время на изучение вопросов, связанных с различными надбавками и пособиями. Такой путь является неприемлемым для делегации Советского Союза, поскольку рассмотрение этих вопросов в отрыве от сопоставления общего вознаграждения может привести к ошибочным решениям и к возложению на государства-члены неоправданных расходов на содержание международного персонала.

(Г-н Шустов, Советский Союз)

61. С этой точки зрения рекомендации КМГС имеют финансовые последствия свыше 8 млн. долл. США на двухлетний период. Такое увеличение расходов совершенно неприемлемо в свете вывода КМГС о том, что зарплата в Организации Объединенных Наций на 16,5 процента превышает вознаграждение на гражданской службе Соединенных Штатов.
62. КМГС предлагает в этом году уделить значительное внимание вопросу о введении дополнительных выплат персоналу на местах, исходя из того, что введение таких выплат является целесообразным. Однако материальное обеспечение сотрудников на местах в значительной степени превышает зарплату членов правительств, а иногда и глав правительств тех стран, где работают эти сотрудники, что ставит их в привилегированное положение, вряд ли способствующее укреплению престижа Организации Объединенных Наций в указанных странах. Поэтому делегации Советского Союза непонятно, почему КМГС считает необходимым дальнейшее повышение вознаграждения этой категории международных сотрудников.
63. Наличие в системе коррективов по месту службы недостатков приводит к неоправданным переплатам в рамках надбавок на рост стоимости жизни. В таких городах как Париж, Рим, Вена классы коррективов по месту службы значительно выше уровня, оправдываемого результатами последнего обследования стоимости жизни. Однако КМГС не приняла никаких мер для исправления выявленных аномалий в соответствии со статьей 2 ее Статута. Вместо этого она пошла на поводу у так называемых объединений персонала, которые, будучи заинтересованными в сохранении своих чрезмерных льгот, начали подвергать сомнению объективность расчетов секретариата Комиссии и затягивать решение проблемы. Комиссия облегчила их задачу, открыв им доступ к результатам обзоров стоимости жизни. В результате этих действий государства-члены вынуждены нести ни чем не оправданные расходы. В этой связи делегация Советского Союза настаивает на том, чтобы КМГС приняла все надлежащие меры для исправления этой недопустимой ситуации.
64. В этой связи оратор обращает внимание на тот факт, что сбор данных о стоимости жизни осуществляется при прямом участии персонала и что на первый взгляд это является демократичным процессом, однако по сути это не так, и что он не позволяет сделать объективные выводы о стоимости жизни в различных странах в связи с тем, что персонал пытается чинить препятствия, отказываясь заполнять анкеты и отвечать на вопросники. Этот процесс должен проводиться при прямом участии членов КМГС и более широком участии ККВКМС. Необходимо также установить контроль самих государств-членов за сбором и обработкой данных о стоимости жизни, чтобы исключить возможность необоснованных переплат международным служащим.
65. Делегация Советского Союза с удовлетворением отмечает, что доклад КМГС стал значительно короче и в нем дается резюме основных рекомендаций и решений, а также их финансовых последствий. Вместе

(Г-н Шустов, Советский Союз)

с тем, объем доклада превышает установленный Генеральной Ассамблеей лимит в 32 страницы. Пятый комитет, рекомендовавший установить этот лимит, не должен мириться с таким положением; напротив, он должен показывать пример другим органам Организации Объединенных Наций. Сокращения объема достичь легко: например, можно исключить мнения так называемых объединений персонала, поскольку они излагаются в других документах.

66. Также следует принять меры для того, чтобы в докладах более четко излагались рассматриваемые проблемы. Для того, чтобы не утратить доверие со стороны государств-членов, КМГС следует больше учитывать то важное значение, которое государства уделяют вопросам повышения эффективности и экономичности в деятельности международных организаций, ограничению темпов роста их бюджетов, повышению производительности труда сотрудников международных организаций и совершенствованию методов руководства и управления.

67. Г-жа ЗОНИКЛ (Багамские Острова) говорит, что ее делегация придает большое значение существованию независимой, эффективной, компетентной и ответственной международной гражданской службы и надеется, что наступит момент, когда граждане Багамских Островов также будут работать в этой службе наравне с гражданами всех других государств, которые являются членами Организации Объединенных Наций, а также других организаций общей системы.

68. Условия службы различных категорий должностных лиц системы Организации Объединенных Наций являются одним из основных аспектов, о которых идет речь в докладе КМГС (A/38/30). В этой связи, для того чтобы определить, способствуют ли рекомендации КМГС достижению поставленных целей и помогают ли они организациям общей системы в достижении такого положения, когда 70 процентов их бюджетов будет приходиться на расходы по персоналу, то есть в создании таких условий, которые выражаются в конкретных результатах, достигаемых благодаря выполнению эффективных программ, делегация Багамских Островов изучила эти рекомендации в свете принципа Номблемера, а также принципа комплексного управления кадрами на основе планирования людских ресурсов, как это указано в пункте 2 раздела IV резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи.

69. Принимая во внимание эти соображения, делегация Багамских Островов в целом согласна с КМГС в том, что стимулирование изучения языков не должно оставаться в таком виде, в котором оно осуществляется в настоящее время. Долгосрочное решение следует искать в политике в области набора кадров, которая рассматривает наличие лингвистических знаний как обязательное начальное условие для приема на работу или же как основной компонент профессиональной подготовки, с учетом объективных потребностей и приоритетов различных организаций, определяемых в рамках общей классификации профессиональных групп.

70. Что касается обязательного возраста прекращения службы, делегация Багамских Островов считает, что было бы нереалистично пытаться установить оптимальный возраст обязательного выхода на пенсию до тех пор, пока не существует политики в области набора кадров, которая основывалась бы на критериях, определенных резолюцией 35/210 Генеральной Ассамблеи.

71. Что касается пособия на образование, медицинского страхования, субсидий на аренду жилья и надбавки для нерезидентов, оратор считает, что необходимо прояснить и укрепить существующую связь между набором сотрудников на международной основе и правами сотрудников-экспатриантов. По мнению делегации Багамских Островов, существующие в данной области ошибочные понятия не позволяют вплоть до настоящего момента штатным сотрудникам, являющимся гражданами страны пребывания, пользоваться теми возможностями, которые они по праву заслуживают.

(Г-жа Зоникл, Багамские Острова)

72. Что касается понятия своего рода внутренней эволюции, то, исходя из вопросов и ответов, изложенных в главе IX и приложении IV к докладу КМГС, необходимо отметить, что КМГС не дает никаких прямых рекомендаций. Однако необходимо иметь в виду, что решение вопросов персонала и условий службы не является самоцелью; это — средство, для того чтобы Организация могла отвечать потребностям и приоритетам государств-членов.

73. Из предшествующего опыта можно сделать вывод о том, что общая система еще не достигла такого этапа, когда за счет экономии, достигнутой благодаря устранению многочисленных малоэффективных фрагментарных исследований, проводились бы исследования, имеющие непосредственное отношение к применению и укреплению широких, взаимосвязанных и объективных концептуальных рамок как комплексному управлению персоналом, основанному на планировании людских ресурсов.

74. Делегация Багамских Островов считает, что весьма желательно уменьшить объем доклада, однако, по ее мнению, КМГС могла бы более обстоятельно прокомментировать выводы своего вопросника, содержащиеся в приложении IV к докладу, а также могла бы подготовить подробное резюме внутренней документации, которая упоминается в примечаниях.

75. Г-н ЛАХЛУ (Марокко), касаясь вопроса об условиях службы сотрудников категории специалистов и выше (A/38/30, пункты 17-54), говорит, что Генеральная Ассамблея, постановив приравнять условия службы в Организации к наиболее высокооплачиваемой гражданской национальной службе, одновременно с этим установила и верхний предел, с тем чтобы избежать появления группы международных служащих, находящихся в более выгодном положении по сравнению со служащими национальной гражданской службы. Если этот верхний предел будет превышен, Организация потеряет доверие в глазах народов, которым она призвана служить.

76. Что касается стимулирования изучения языков, о котором говорится в пунктах 47-54 доклада КМГС, оратор указывает, что обучение официальным языкам было введено не для пользы служащих, а для того, чтобы восстановить лингвистическое равновесие в Организации и воспрепятствовать тому, чтобы она потеряла такую свою отличительную особенность, как многоязычие. Однако подобное обучение, судя по всему, не оказало никакого позитивного воздействия на работу Секретариата, свидетельством чего является тот факт, что английский язык является единственным средством общения между служащими. Теория, на которой, как вначале предполагалось, будет строиться общение в Секретариате, не была принята и не применялась. Тем не менее необходимо бороться с растерянностью и пессимизмом, которые, похоже, превалируют в данном вопросе. Обучение языкам должно продолжаться, однако нужно добиваться получения конкретных результатов для работы Секретариата.

(Г-н Лаллу, Марокко)

77. Что касается обязательного возраста прекращения службы (А/38/30, пункты I5I-I69), некоторые делегации считают, что из гуманитарных соображений и в целях вознаграждения тех, кто посвятил всю свою жизнь Организации Объединенных Наций, необходимо позволить служащим продолжать работу в Организации после достижения ими 60-летнего возраста. По мнению оратора, если служащий самоотверженно трудился на благо осуществления принципов Организации, он должен быть вознагражден своей страной, а не Организацией Объединенных Наций.

78. Кроме того, существуют определенные принципы, которые следует соблюдать и которые, напротив, нарушаются. Например, делегация Марокко придает большое значение необходимости придерживаться принципа справедливого географического распределения служащих. Однако эта позиция обусловлена не тем, что, по мнению делегации Марокко, с применением этого принципа в какой-то степени могла бы быть решена проблема безработицы в некоторых странах, а тем, что Марокко хотело бы, чтобы все государства принимали эффективное участие в деятельности всех органов Организации Объединенных Наций, будь то директивные или исполнительные органы.

79. Что касается коррективов по месту службы, то у делегации Марокко сложилось такое впечатление, что данные коррективы применяются только в плане повышения, и она считает, что это ведет к возникновению несправедливой ситуации, которую невозможно исправить. Необходимо уяснить себе, что коррективы должны также вноситься и в плане понижения, когда это оправдано конкретной ситуацией.

80. Что касается статьи 6 статута КМГС, то делегация Марокко видит в ней ограничение возможностей сотрудников Комиссии предлагать свои услуги в качестве служащих или же консультантов любым другим организациям в период работы Комиссии, а также до истечения трех лет после прекращения работы в ней. Делегация Марокко считает, что это ограничение неоправданно, и хотела бы представить проект поправки по данному вопросу.

81. Г-н ОКЛЕШТЕК (Чехословакия) говорит, что среди рекомендаций, которые в этом году были высказаны Комиссией по международной гражданской службе, большое значение имеет рекомендация, относящаяся к обязательному возрасту прекращения службы. Делегация Чехословакии полностью разделяет позицию КМГС, согласно которой не рекомендуется повышение этого возраста; в этой связи КМГС правильно применила резолюцию 33/143, принятую после сложных и противоречивых обсуждений, которые велись в Пятом комитете в 1978 году. В пункте 3 главы II данной резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря применять правила, касающиеся возраста выхода в отставку, и не продлевать сроки пребывания на службе сотрудникам после достижения ими обязательного пенсионного возраста; это положение вместе с другими положениями той же резолюции имело своей целью улучшить ситуацию в области географического распределения постов между странами.

82. Хорошо известно, что на сегодняшний день имеются государства-члены, которые не представлены среди персонала Секретариата, а также другие, такие, как Чехословакия, которые представлены недостаточно. В Пятом комитете неоднократно говорилось, что одним из препятствий, стоящих на пути достижения справедливого географического распределения, является существование слишком большого числа постоянных контрактов, которые в течение многих лет закрывают доступ к вакансиям в Секретариате и делают их недоступными для кандидатов из недостаточно представленных стран. Освобождение от работы в связи с достижением пенсионного возраста является одним из способов создания вакантных должностей в Секретариате, с тем чтобы они замещались новыми кандидатурами. Любое повышение обязательного возраста прекращения службы, как минимум, оставит на прежнем уровне, а возможно, постепенно и ухудшит то трудное положение, которое сложилось в области географического распределения персонала Секретариата. Поэтому делегация Чехословакии поддерживает рекомендацию КМГС о том, чтобы оставить прежним обязательный возраст прекращения службы.

83. Что касается пособия на образование, в пункте 83 доклада КМГС даются следующие рекомендации: установить пособие на образование в размере 75 процентов расходов на обучение, не превышающих 6 000 долл. США, и выплачивать максимальную сумму в 4 500 долл. США. Делегация Чехословакии вынуждена не согласиться с данной рекомендацией, и не только по соображениям финансового характера, но и исходя из своего намерения решительно бороться за экономию.

84. С 1946 года, когда было принято решение о выплате пособия на образование, произошли определенные изменения, которые повлияли не только на размеры этого пособия, но и на цели, преследуемые его выплатами. В 1976 году КМГС высказала свою первую рекомендацию относительно повышения пособия на образование; в связи с этим Генеральная Ассамблея в своей резолюции 31/141 В решила пересмотреть систему пособий на образование, а также ввести регрессивную систему в отношении затрат. В 1980 году на основании другой рекомендации КМГС Генеральная Ассамблея утвердила новое регламентирование, согласно которому были увеличены компенсации до уровня 5 000 долл. США,

/...

(Г-н Оклештейк, Чехословакия)

хотя и была сохранена регрессивная система. В этом году КМГС представила третью рекомендацию об увеличении пособий на образование, в которой компенсация повышалась до 6 000 долл. США, а регрессивная система заменялась единообразной нормой компенсаций в размере 75 процентов.

85. В докладе, который КМГС представила Генеральной Ассамблее на ее тридцать седьмой сессии (A/37/30, пункт 197), упоминалось определение пособия на образование, которое было дано Консультативным комитетом по международной гражданской службе в 1955 году, когда было указано, что "пособия на образование были учреждены для того, чтобы помочь родителям покрыть некоторые дополнительные расходы, появляющиеся в результате того, что их дети получают образование таким способом, который не отрывает их от национальной системы образования". Подобная позиция была занята в 1972 году Специальным комитетом, уполномоченным рассматривать режим окладов в Организации Объединенных Наций. Как было отмечено самой КМГС в 1978 году в докладе, представленном Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии (A/33/30, пункт 212), "совершенно ясно, что с самого начала цель данного пособия была определена весьма четко, а именно: сказать помощь сотрудникам в покрытии определенной части дополнительных расходов, возникающих в связи с обучением их детей, особенно в результате их работы в Организации Объединенных Наций в качестве сотрудников-экспатриантов". Во всех трех случаях четко выдвигается одна и та же концепция, а именно: помочь родителям оплачивать расходы, связанные с образованием их детей; однако слишком большой размер рекомендованных сумм позволяет прийти к заключению о том, что расходы по обучению детей оплачивают организации, а сами служащие помогают в покрытии этих расходов. Делегация Чехословакии считает, что рекомендация КМГС по данному вопросу не только неприемлема по своей сути, но также и несвоевременна.

86. Что касается стимулирования изучения языков персоналом категории специалистов и выше, любое решение, которое бы КМГС не предложила в будущем, не должно повлечь за собой финансовых последствий, которые должны будут оплачиваться государствами-членами. По мнению делегации Чехословакии, при наборе Организацией на работу новых служащих, нужно добиваться, чтобы они с самого начала соответствовали необходимым требованиям в отношении знания языков.

87. Что касается специального вознаграждения за выслугу лет, делегация Чехословакии считает, что речь идет о новой форме увеличения окладов персонала. Тот факт, что, по мнению КМГС, данная практика соответствовала бы принципу Номблемера, а также принципу наилучших преобладающих условий службы, не изменит позиции делегации Чехословакии, которая сильно сомневается в соблюдении, в особенности принципов избирательности и неавтоматического выделения этого вознаграждения. Оклады персонала уже достигают довольно высокого уровня, и Организация не может позволить себе увеличить процент своего бюджета, выделяемый на заработную плату.

/...

(Г.-н Оклештек, Чехословакия)

88. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 37/126 предложила КМГС изучить необходимость увеличения доли взносов организаций общей системы Организации Объединенных Наций на цели медицинского страхования сотрудников. КМГС ясно указала на то, что практика разделять финансирование расходов по медицинскому страхованию поровну между Организацией Объединенных Наций и персоналом в большинстве случаев имела удовлетворительные результаты и что доля страховой премии по медицинскому страхованию по сравнению со всем вознаграждением была достаточно низкой. По мнению делегации Чехословакии, в настоящий момент нет оснований менять существующую практику и еще меньше оснований увеличивать квоты государств-членов.

89. Что касается классификации должностей, оратор ясно осознает трудности этой работы и ее новаторский характер; однако он считает, что работа в данном направлении должна быть ускорена. Не имеет смысла предлагать увеличение вознаграждений до тех пор, пока не будет проведена классификация должностей. Одновременно с этим должно быть ускорено изучение вопроса об общем вознаграждении, к чему неоднократно призывала Генеральная Ассамблея.

Заседание закрывается в 18 ч. 15 м.