

Комиссия по международной гражданской службе

Четверть века на службе
общей системы
Организации
Объединенных Наций

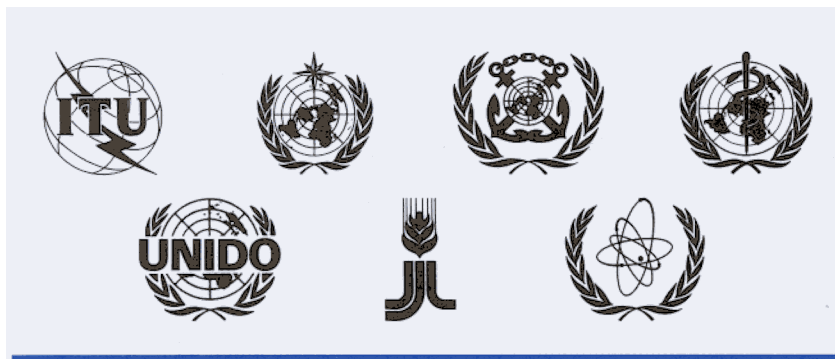
КМГС

25



Комиссия по международной гражданской службе

*Четверть века на службе
общей системы
Организации Объединенных Наций*



СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	
Система Организации Объединенных Наций	2
Взгляд в прошлое	6
Необходимость в Комиссии по международной гражданской службе	8
Роль и мандат Комиссии по международной гражданской службе	11
Секретариат Комиссии	14
Привлечение лучших кадров	16
Сотрудники категории специалистов и выше	17
Равная оплата за равный труд	18
Оклады	19
Выравнивание покупательной способности окладов	21
Персонал категории общего обслуживания и смежных категорий	
Надбавки и пособия	24
Управление людскими ресурсами	26
Взгляд в будущее	29
Нынешние и бывшие члены КМГС	33

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящая публикация издается по случаю 25-летия Комиссии по международной гражданской службе (КМГС). В ней отмечаются не только многие успехи, достигнутые за прошедшую четверть века, но и многочисленные проблемы, с которыми столкнулась международная система организаций.



На КМГС лежит сложная и деликатная роль - учитывать интересы различных сторон, участвующих в определении условий службы сотрудников общей системы. Это сложный и нередко требующий полной отдачи процесс. По-видимому, неизбежно то, что Комиссии, являющейся беспристрастным регулирующим органом общей системы, не всегда удавалось оправдывать - зачастую конфликтующие - ожидания всех ее партнеров. Однако ее достижения говорят сами за себя.

В период больших международных потрясений и сохраняющейся нестабильности в делах международных организаций Комиссия всегда сосредоточивала свое основное внимание на долгосрочных потребностях международных гражданских служащих. Настоящая брошюра издается в знак признания заслуг не только Комиссии на этом поприще, но и существенно более значительных заслуг тысяч тех, кто работает в системе Организации Объединенных Наций на благо построения лучшего мира.

Мохсен Бел Хадж Амор

Председатель

Комиссия по международной гражданской службе
сентябрь 2000 года

Система Организации Объединенных Наций

В систему Организации Объединенных Наций входят Организация Объединенных Наций и ее специализированные учреждения, фонды и программы. Большинство из них согласилось стандартизировать свои условия службы и участвовать в работе Комиссии по международной гражданской службе. Они и составляют общую систему Организации Объединенных Наций. Организации группы Всемирного банка-МВФ относятся к специализированным учреждениям Организации Объединенных Наций, однако они не входят в общую систему.

Фонды и программы Организации Объединенных Наций

Год создания		Место расположения штаб-квартиры
1945	ООН — Организация Объединенных Наций	Нью-Йорк
1946	ЮНИСЕФ — Детский фонд Организации Объединенных Наций	Нью-Йорк
1949	БАПОР — Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ	Газа
1951	УВКБ — Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев	Женева
1963	МПП — Мировая продовольственная программа	Рим
1964	ЮНКТАД — Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Женева
1965	ПРООН — Программа развития Организации Объединенных Наций	Нью-Йорк
1965	ЮНИТАР — Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций	Женева
1969	ЮНФПА — Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения	Нью-Йорк
1972	ЮНЕП — Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	Найроби
1973	УООН — Университет Организации Объединенных Наций	Токио

1973	ЦНПООН — Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам	Найроби
1995	ЮНОПС — Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов	Нью-Йорк

Региональные комиссии Организации Объединенных Наций

1947	ЕЭК – Европейская экономическая комиссия	
1947	ЭСКАТО — Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана	Бангкок
1948	ЭКЛАК — Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Сантьяго
1958	ЭКА — Экономическая комиссия для Африки	Аддис- Абеба
1973	ЭСКЗА — Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	

Специализированные учреждения и другие организации

1865	МСЭ — Международный союз электросвязи	Женева
1873	ВМО — Всемирная метеорологическая организация	Женева
1874	ВПС — Всемирный почтовый союз	Берн
1883	ВОИС — Всемирная организация интеллектуальной собственности	Женева
1920	МОТ — Международная организация труда	Женева
1945	Всемирный банк — Международный банк реконструкции и развития	Вашингтон
1945	ВМФ — Международный валютный фонд	Вашингтон
1945	ФАО — Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций	Рим
1946	ЮНЕСКО — Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры	Париж
1947	ИКАО — Международная организация гражданской авиации	Монреаль
1948	ВОЗ — Всемирная организация здравоохранения	Женева
1956	МФК — Международная финансовая корпорация	Вашингто
1957	МАГАТЭ* — Международное агентство по атомной энергии	Вена

1958	ИМО — Международная морская организация	Лондон
1960	МАР — Международная ассоциация развития	Вашингтон
1974	МФСР** — Международный фонд сельскохозяйственного развития	Рим
1986	ЮНИДО — Организация Объединенных Наций по промышленному развитию	Вена
1995	ВТО — Всемирная торговая организация	Женева

*МАГАТЭ не является специализированным учреждением; оно является независимой межправительственной организацией, созданной Генеральной Ассамблеей.

**Хотя МФСР и не признает статут Комиссии, он в полной мере участвует в работе КМГС.



Члены КМГС (слева направо): г-н Кингстон Роудз (Исполнительный секретарь), г-н Хосе Санчиз-Муньос, г-н Ку Тасиро, г-н Марио Беттаги, г-н Жоан Аугушту ди Медисис, г-н Эугениуш Визнер (заместитель Председателя), г-н Алексей Федотов, г-н Мохсен Бел Хадж Амор (Председатель), г-жа Лукриша Майерз, г-н Кофи Аннан (Генеральный Секретарь), г-н Вольфганг Штёкль, г-жа Туркия Дадда, г-жа Корасон Альма Г. Де Леон, г-н Эрнест Русита, г-н Хумаюн Кабир.



Сотрудники секретариата КМГС (неполный состав)

Взгляд в прошлое

История международных организаций относительно непродолжительна. Они были созданы в связи с потребностью в совершенно новых формах сотрудничества между странами, вызванной высокими темпами научно-технической революции, набранными в XIX веке. Первыми примерами этого явления являются три организации, которые ныне входят в систему Организации Объединенных Наций. В 1865 году — через два десятилетия после того, как впервые был публично использован телеграф Сэмюэла Морзе, 20 государств собрались в Париже для того, чтобы создать Международный телеграфный союз (ныне Международный союз электросвязи). В 1873 году в целях содействия с помощью телеграфа обмену информацией о погоде (важный аспект для двух ключевых секторов экономики — судоходства и сельского хозяйства) правительства учредили Международную метеорологическую организацию (ныне Всемирная метеорологическая организация). В 1874 году в связи с бурным ростом объема международных письменных сообщений, сопровождавшим бум в торговле, который стал возможным благодаря развитию железных дорог и использованию пароходов, был создан Всемирный почтовый союз. В начальный период своего существования эти организации имели небольшие технические секретариаты, национальный состав которых не имел большого значения. Лишь в 1919 году, вскоре после первой мировой войны, когда вновь созданной Лиге наций и ее Международному бюро труда (МБТ) были поручены явно политические задачи, состав и характер секретариата стали вопросом, представляющим большой интерес для государств-членов.

Документы и личные воспоминания того периода со всей очевидностью свидетельствуют о том, что ни один из авторов Статута Лиги наций «не имел четкого представления о круге ведения

Секретариата» или о том, «сколь важная роль будет отведена международной службе»¹. В Статуте Лиги ничего не говорилось о характере Секретариата, поэтому проблема установления основополагающих правил легла на первого Генерального секретаря Организации Эрика Друммонда (Соединенное Королевство). Он мог бы отдать предпочтение межправительственному Секретариату, сотрудники которого назначались бы государствами-членами. Вместо этого он избрал для Лиги карьерную гражданскую службу, сотрудники которой должны были в первую очередь быть лояльны Лиге. Качества сотрудников Лиги, которые он подчеркнул — компетентность, добросовестность, независимость и беспристрастность, — подтвердили свою бесценность в функционировании организации и были формально одобрены государствами-членами в рамках официальной политики. Хотя сама Лига прекратила свое существование, стандарты, установленные для ее персонала, были непосредственно включены в Устав Организации Объединенных Наций.

Те, кто планировал создание системы международных организаций после второй мировой войны, понимали, как специализированные органы международного сотрудничества, включая МБТ, могут выжить и даже продолжать функционировать в периоды разногласий между государствами-членами. В стремлении в максимально возможной степени обеспечить независимость новой системы они отделили секторально ориентированную деятельность от политического ядра организации и создали ряд автономных специализированных учреждений. Создатели системы Организации Объединенных Наций также предусмотрели механизмы, далеко выходящие за рамки координации. Они хотели создать целостную и единую международную гражданскую службу. С этой целью Подготовительная комиссия Организации Объединенных Наций, которая провела сессию после утверждения Устава в 1945 году, рекомендовала разработать «общие стандарты, методы и механизмы в

1. Цитаты из книги Эгона Ф. Раншофен-Вертхаймера «Международный секретариат» (издание 1945 года), опубликованной Фондом Карнеги для международного мира в 1945 году.

отношении персонала», которые позволят «избегать серьезных несоответствий в условиях службы» и конкуренции при найме персонала и будут способствовать мобильности персонала в рамках системы. В начале XXI века более 50 000 мужчин и женщин — сотрудников единой международной гражданской службы — занимаются весьма разнообразной деятельностью примерно в 600 местах службы более чем в 200 странах и районах.

Необходимость в Комиссии по международной гражданской службе

Несколько механизмов обеспечивают эффективность функционирования международных организаций в децентрализованной системе Организации Объединенных Наций. Одним из них является координация посредством Экономического и Социального Совета (ЭКОСОС), которому специализированные учреждения в соответствии с условиями соглашений о взаимоотношениях с Организацией Объединенных Наций должны представлять ежегодные доклады. Другим механизмом является оперативная координация на уровне Генерального секретаря Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений посредством Административного комитета по координации (АКК). Он был учрежден вскоре после начала функционирования Организации Объединенных Наций в 1946 году. Его Председателем является Генеральный секретарь. АКК проводит две сессии в год под председательством Генерального секретаря, в работе которых участвуют высшие должностные лица 18 специализированных учреждений и крупных фондов и программ Организации Объединенных Наций. См. схему на стр. 2-4.

В 1945 году Подготовительная комиссия Организации Объединенных Наций рекомендовала учредить комиссию по международной гражданской службе в целях содействия созданию «целостной и единой международной гражданской службы» для и эта концепция была включена в соглашения о Организации Объединенных Наций и связанных с ней специализированных учреждений. В ходе дискуссий,

предшествовавших вынесению этой рекомендации, отмечалось, что предусматривалось создание органа высокого уровня, который не будет «заниматься решением повседневных оперативных задач». Генеральная Ассамблея приняла концепцию единой службы на своей первой сессии в 1946 году, взаимоотношения Организации с большинством учреждений. Это стало первым шагом к созданию системы, которая стала называться общей системой Организации Объединенных Наций. Базирующиеся в Вашингтоне финансовые организации не присоединились к общей системе, обосновав это тем, что для их персонала, набираемого в основном из банковского и финансового секторов, требуются другие условия службы.

Однако Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций не учредила комиссию по международной гражданской службе, как это было рекомендовано Подготовительной комиссией Организации Объединенных Наций, а создала вместо этого в 1948 году Консультативный совет по международной гражданской службе (КСМГС) в составе девяти членов для предоставления консультационных услуг АКК. В течение почти четверти века после этого КСМГС выносил рекомендации и следил за прогрессом на пути создания единой системы. В этот период были заложены основы системы окладов. О КСМГС хорошо помнят сегодня благодаря его докладу 1954 года, озаглавленному «Стандарты поведения на международной гражданской службе», и проведенному в 1956 году обзору окладов, результатом которого явилось принятие единой для всех мест службы шкалы окладов и механизма обеспечения одинаковой покупательной способности окладов международных гражданских служащих, работающих в разных частях мира.

В течение двух десятилетий с момента создания системы Организации Объединенных Наций функционирование системы окладов осуществлялось посредством периодических корректировок на основе рекомендаций комитетов экспертов, создаваемых Генеральной Ассамблеей для этой цели. Это было возможным благодаря тому, что курсы основных валют были фиксированными, а темпы инфляции — низкими; установление сопоставимых размеров окладов в различных

местах службы Организации Объединенных Наций не вызывало особых проблем, и необходимость в корректировке на стоимость жизни возникала относительно редко.

Вместе с тем в третьем десятилетии существования Организации Объединенных Наций обстановка радикально изменилась. Неуклонный рост инфляционного давления на доллар США привел к его девальвации в 1971 году и краху послевоенной системы фиксированных курсов основных валют. Нефтяной кризис 1973 года вызвал резкий рост темпов инфляции во всем мире и привел к снижению темпов роста в глобальном масштабе. Необходимость в корректировке на стоимость жизни стала возникать все чаще, в связи с чем встала сложная техническая задача координации между целым рядом мест службы системы Организации Объединенных Наций в различных частях мира. Когда стало очевидным, что подход, основанный на периодических обследованиях и обзорах, не позволяет контролировать ситуацию, Генеральная Ассамблея, видя необходимость в технически компетентном органе, способном преодолевать все более сложные препятствия, приняла решение создать экспертный орган, способный решить эту задачу.

В 1972 году Генеральная Ассамблея в принципе согласилась учредить Комиссию по международной гражданской службе и просила Генерального секретаря представить подробные предложения. Генеральный секретарь просил АКК разработать статут этого нового органа по итогам консультаций с Консультативным комитетом Генеральной Ассамблеи по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ), в состав которого вошли бы представители персонала и Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), которая представляла персонал. Ассамблея приняла предложение Генерального секретаря и утвердила статут КМГС в 1974 году в резолюции 3357 (XXIX). КМГС провела свою первую сессию в 1975 году.

Роль и мандат Комиссии по международной гражданской службе

В соответствии со статутом учреждается Комиссия «для регулирования и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций». В нем предусматривается Комиссия в составе 15 членов, Председатель и заместитель Председателя являются ее постоянными членами. Все члены назначаются Генеральной Ассамблеей «в их личном качестве как лица с признанным авторитетом, обладающие значительным опытом исполнительской работы в области государственно-административной деятельности или в смежных областях, особенно в области руководства кадрами». Они назначаются на четырехлетний срок и могут назначаться повторно. Назначение производится на основе списка кандидатов, подготавливаемого Генеральным секретарем в качестве Председателя АКК после «надлежащих консультаций» с государствами-членами, административными руководителями других организаций и представителями персонала. Члены Комиссии выбираются с «должным учетом принципа справедливого географического распределения». Независимость Председателя и заместителя Председателя обеспечивается тем, что ни тот, ни другой не являются сотрудниками Организации Объединенных Наций и условия их службы устанавливаются Генеральной Ассамблеей. Другие члены Комиссии получают не вознаграждение, а только суточные за то время, которое они проработали в КМГС. *Полный список нынешних и бывших членов Комиссии приводится на стр. 33-36.*

Генеральная Ассамблея создала КМГС, придав ей характер, отражающий членский состав Организации, и уполномочив ее вносить рекомендации и принимать важные решения, влияющие на общую систему. Кроме того, важным намерением при создании Комиссии было то, что она будет функционировать как независимый орган. В целях развития целостной и единой международной гражданской службы Комиссия может выносить Генеральной Ассамблее и организациям общей системы рекомендации в отношении:

- общих принципов определения условий службы персонала
- политики/руководящих принципов по вопросам людских ресурсов
- общих положений в персонале
- шкал окладов для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов и выше
- шкал окладов для набираемого на местной основе персонала категории общего обслуживания и смежных категорий в местах расположения штаб-квартир
- различных надбавок и пособий
- налогообложения персонала (форма внутреннего налогообложения в системе Организации Объединенных Наций)
- любых других вопросов, которые она считает необходимыми с учетом целей статута.

Комиссия уполномочена принимать решения по следующим вопросам:

- методологии определения условий службы на основе приемлемых принципов условия приобретения материальных прав, а также ставок надбавок и пособий (помимо пенсий и тех, которые устанавливаются Генеральной Ассамблеей)
- стандарты классификации должностей (для обеспечения равной оплаты за равный труд)
- нормы проезда
- классификация мест службы для применения системы корректировок по месту службы (для обеспечения равной покупательной способности окладов во всех странах) и надбавок за работу в трудных условиях (для сотрудников, работающих и живущих в местах службы с трудными условиями).

В целях выполнения своего мандата Комиссия ежегодно проводит две сессии для обсуждения вопросов, непосредственно относящихся к ее

мандату, и вынесения рекомендаций по вопросам, находящимся в ведении Генеральной Ассамблеи. В соответствии с правилами процедуры Комиссии в ее работе могут принимать участие АКК (в составе представителей административных руководителей организаций общей системы), Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС), Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНСАП) и Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. В первые годы работы Комиссией применялась практика принятия решений на закрытых заседаниях после заслушивания мнений всех сторон. В интересах повышения прозрачности Комиссия принимает теперь решения на открытых заседаниях. Это позволяет проводить активное обсуждение и диалог по различным вопросам, рассматриваемым Комиссией, и способствует углублению понимания между Комиссией и ее партнерами.

После вынесения рекомендаций и принятия решений Комиссия представляет Генеральной Ассамблее годовой доклад, копии которого препровождаются руководящим органам организаций общей системы. Информация о вопросах, по которым Комиссия правомочна принимать решения, доводится Председателем КМГС непосредственно до сведения Организации Объединенных Наций и других организаций.

Постоянная задача, стоящая перед КМГС, заключается в том, чтобы укреплять и поддерживать общую систему, обеспечивая при этом сбалансированный учет нужд и соображений ее основных партнеров. При анализе работы Комиссии за прошедшие 25 лет важно принимать во внимание широкий политический и экономический контекст. Хотя системе Организации Объединенных Наций не пришлось столкнуться ни с чем, подобным Великой депрессии или подъему фашизма, который обусловил крах Лиги Наций, ей все-таки пришлось пережить «холодную войну». Политические преобразования, происшедшие в мире в результате деколонизации, выход на первый план как важных международных проблем вопросов прав человека и окружающей среды, расширение миротворческой деятельности и оперативной деятельности в целях развития, революционное воздействие новых информационных и коммуникационных технологий на мировую экономику — все это

обусловило резкое усложнение условий функционирования и расширение масштабов деятельности системы Организации Объединенных Наций. Вместе с тем она продолжает испытывать многие из проблем, с которыми сталкивалась Лига, включая продолжительный финансовый кризис. Несмотря на это, КМГС смогла сформировать основы поистине единой международной гражданской службы. Генеральная Ассамблея неоднократно признавала ту ключевую и нецензурную роль, которую играет КМГС. Она выражала уверенность в том, что Комиссия может выполнять свои функции объективно и беспристрастно, и неоднократно подтверждала ее центральную роль в области координации.

Секретариат Комиссии

Комиссию обслуживает небольшой секретариат, состоящий из трех отделов и возглавляемый Исполнительным секретарем. Секретариат обеспечивает работу Комиссии путем подготовки исследований, аналитических документов и рекомендаций по политике, практике и процедурам, касающимся управления людскими ресурсами. Функции отделов вкратце изложены ниже:

- **Отдел по вопросам стоимости жизни:** разрабатывает методологии выравнивания покупательной способности окладов в рамках общей системы во всем мире. Периодически проводит обследования стоимости жизни более чем в 200 местах службы, собирая данные о ценах и показателях инфляции, и определяет уровни надбавок на стоимость жизни во всех местах службы.

Отдел окладов и надбавок: обеспечивает определение размеров окладов набираемых на международной основе сотрудников путем проведения исследований для определения наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы и сопоставлений окладов в общей системе Организации Объединенных Наций с преобладающими окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе

(в настоящее время Федеральная гражданская служба Соединенных Штатов). Проводит обследование местного рынка труда и выносит рекомендации для обеспечения так, чтобы оклады набираемых на местной основе сотрудников были в числе наилучших преобладающих в их соответствующем месте службы. Он также изучает и выносит рекомендации по целому ряду надбавок; к ним относятся общие ставки суточных для сотрудников в официальных поездках.

- **Отдел кадровой политики:** обновляет и обеспечивает применение стандартов классификации должностей в общей системе для профессиональных групп и должностей. Обеспечивает работу Комиссии по направлению организациям директивных установок по вопросам людских ресурсов. Проводит оценку условий жизни и работы для определения размеров надбавки за работу в трудных условиях и надбавку за работу в местах службы с особо опасными условиями. Выпускает ежемесячный бюллетень с объявлениями о вакансиях, следит за выполнением организациями решений и рекомендаций КМГС.

Привлечение лучших кадров

В статье 101 Устава Организации Объединенных Наций предусматривается, что «при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности». Это всегда позволяло международным организациям привлекать высококвалифицированных сотрудников. Это также обусловлено и тем, что эти организации предлагают не простую, но интересную работу ради достижения всеобщих идеалов и целей, а также такие условия службы, которые являются более выгодными по сравнению с предлагаемыми другими нанимателями.

В 1921 году Лига Наций постановила, что для набора высококвалифицированного персонала из всех ее государств-членов ставки шкалы окладов для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов и выше должны превышать соответствующие ставки в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе (которой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов). Эта концепция получила название принципа Ноблемера по имени докладчика Комитета Лиги, который впервые предложил ее, и в 1945 году была принята в качестве основополагающего принципа шкалы окладов набираемых на международной основе сотрудников.

В отношении набираемых на местной основе сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий применяется аналогичный принцип. Если ставки окладов для сотрудников категории специалистов устанавливаются таким образом, чтобы быть выше соответствующих ставок в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, ставки окладов сотрудников категории общего обслуживания устанавливаются таким образом, чтобы соответствовать наилучшим преобладающим условиям в каждом месте службы. Эта концепция известна как принцип Флемминга по имени председателя созданного в 1949 году комитета экспертов, который впервые предложил ее.

Сотрудники категории специалистов и выше

Хотя принцип Ноблемера изложить несложно, а окончательная формулировка этого принципа и его толкование, удовлетворяющие интеллектуальные запросы всех заинтересованных сторон, отсутствуют, его применение сопряжено с целым рядом сложностей. Одним из важнейших достижений КМГС за 25 лет ее существования является то, что она сосредоточивала внимание на этих сложностях, вела необходимую экспертную работу по выработке методологий в целях их преодоления и формулировала решения. Из-за расхождения во взглядах эти решения не всегда были приемлемыми для всех заинтересованных сторон. В этой связи Комиссия приняла принцип Ноблемера прагматически, благодаря методологической и технической работе, подводя под него прочный фундамент.

К моменту начала функционирования КМГС в 1975 году уже встал вопрос о том, по-прежнему ли гражданская служба Соединенных Штатов является наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службой. Стало известно, что некоторые страны производят дополнительные выплаты своим гражданам, с тем чтобы побуждать их работать в Организации Объединенных Наций. Такие действия, как представлялось, указывали на то, что размеры окладов в Организации Объединенных Наций не являлись конкурентоспособными, особенно на должностях самых высоких уровней. Хотя после исследования 1976 года КМГС постановила, что факты, требующие замены компаратора, отсутствуют, она тем не менее приняла решение продолжать заниматься этим вопросом и разработать методологию проведения сопоставлений в будущем. Поскольку персонал Организации Объединенных Наций все громче требовал повышения окладов, с тем чтобы их рост не отставал от быстрых темпов инфляции, Комиссия в начале 90-х годов постановила провести исследование с целью сопоставления национальных гражданских служб Федеративной Республики Германии и Соединенных Штатов. Однако собранные данные не подтвердили необходимость замены компаратора. В середине 90-х годов, после обзора методологии сопоставления

общих размеров вознаграждения в государственных службах, Комиссия провела еще одно сопоставление, по результатам которого было установлено, что в то время общий размер вознаграждения в национальной гражданской службе Германии был несколько выше, чем в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Вместе с тем Комиссия постановила, что не следует менять компаратора на национальную гражданскую службу Германии, особенно с учетом того, что эта служба находится в процессе коренных преобразований. В то же время данный вопрос продолжает рассматриваться.

Равная оплата за равный труд

Для обеспечения равной оплаты за равный труд в первую очередь необходимо добиваться реальной сопоставимости должностей в рамках общей системы. Для воплощения этой концепции на практике Комиссия на начальном этапе своей деятельности в первоочередном порядке приступила к разработке норм классификации должностей. Первоначально эта деятельность включала определение общих направлений деятельности специалистов в организациях, входящих в систему Организации Объединенных Наций, а затем определение профессиональных групп и их классификацию. Работа Комиссии в этой области позволила провести первый всеобъемлющий обзор должностей в рамках общей системы. Для определения классов и уровней таких должностей был разработан Эталон (уровня I классификации должностей). Вслед за Эталоном Комиссия разработала стандарты классификации для уровня II, с помощью которых проводится классификация основных функций и обязанностей на каждом уровне применительно к наиболее распространенным профессиональным группам в рамках общей системы. С тем чтобы отразить уникальный характер международной гражданской службы, была произведена выверка стандартов КМГС, при разработке которых вольно использовались стандарты национальных систем. В дополнение к обеспечению основы для определения размеров вознаграждения

система классификации должностей также служит основой для развития карьеры, обеспечивая возможности продвижения по служебной лестнице в рамках профессиональных групп и между такими группами.

В течение двух десятилетий после создания КМГС все организации общей системы приняли на вооружение эту систему и классифицировали свои должности в соответствии с этими стандартами. Это является большим достижением, и оно не было бы возможно без применения КМГС последовательного специального подхода. Убедительным свидетельством мудрого решения Генеральной Ассамблеи, наделившей КМГС всеобъемлющими полномочиями на разработку стандартов классификации, является то существенное положительное воздействие, которое эти стандарты оказали в плане достижения согласованности в рамках общей системы.

Оклады

Вознаграждение набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов и выше устанавливается в соответствии со шкалой окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Однако уровни окладов в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах отличаются, но между ними существуют существенные различия, которые необходимо учитывать. Наиболее важной отличительной особенностью, по-видимому, является тот факт, что зачастую сотрудники Организации Объединенных Наций являются экспатриантами, которые вынуждены работать за пределами своих стран в течение продолжительного периода времени, и иногда им приходится принимать непростые жизненные решения. КМГС решает эту проблему, во-первых, путем установления эквивалентности классов/разрядов должностей в Организации Объединенных Наций и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и затем путем определения разницы с учетом различий между этими двумя службами в интересах сотрудников Организации Объединенных Наций в признании фактора экспатриации, отсутствие гарантий занятости и ограниченности

возможностей развития карьеры. Хотя размеры разницы, как правило, колеблются в пределах 15 процентов (желательная медиана) сверх размера окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, Генеральная Ассамблея установила диапазон разницы в пределах от 10 до 20 процентов. В 70-е и 80-е годы темпы роста окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов были ниже темпов инфляции и их реальная величина сократилась. В результате этого покупательная способность окладов сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше уменьшилась, что поставило общую систему под угрозу; руководящие органы некоторых организаций даже начали принимать, как они считали, меры по исправлению положения в обход рекомендаций КМГС. Запросив у Консультативного комитета по административным вопросам (ККАВ) информацию о трудностях с набором и удержанием персонала, Комиссия пришла к выводу о наличии некоторых проблем в связи с отдельными профессиональными группами и должностями некоторых классов. В этой связи Комиссия рекомендовала концепцию специальных профессиональных надбавок, которая была одобрена Генеральной Ассамблеей.

Со времени своего создания Комиссия разработала стандарты классификации всех должностей в системе Организации Объединенных Наций, реорганизовала и рационализировала систему окладов, предусмотрела выравнивание покупательной способности окладов в различных странах мира и разработала методологию для контроля, оценки и учета изменений в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. Благодаря последовательному применению технического подхода, направленного на учет долгосрочных интересов международной гражданской службы, она смогла устоять перед целым рядом событий, ведущих к подрыву общей системы. Она отслеживала динамику соотношения размеров вознаграждения в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и в Организации Объединенных Наций, выражающуюся в размерах окладов в обеих гражданских службах, и указывала на

возникавшие перед общей системой Организации Объединенных Наций проблемы с набором и удержанием высококвалифицированного персонала. Несмотря на то, что прошедший со времени создания КМГС период был для системы Организации Объединенных Наций периодом беспрецедентных трудностей, работа Комиссии содействовала не только сохранению общей системы, но и повышению ее согласованности.

Выравнивание покупательной способности окладов

Важным элементом окладов сотрудников категории специалистов в рамках общей системы Организации Объединенных Наций является элемент, связанный со стоимостью жизни и известный как корректив по месту службы. Впервые система коррективов по месту службы была введена в 1957 году, когда Женева являлась базовым городом для исчисления корректировок. В 1974 году в разгар инфляции и в условиях частых колебаний обменных курсов базовым городом общей системы был выбран Нью-Йорк. Корректив по месту службы представляет собой сумму, выплачиваемую в добавление к окладу для обеспечения того, чтобы независимо от места работы сотрудников в рамках общей системы Организации Объединенных Наций их реальная заработная плата имела покупательную способность, эквивалентную покупательной способности в базовом городе системы — Нью-Йорке. Если корректив по месту службы установлен на нулевом уровне, реальная заработная плата соответствует чистому базовому окладу. Хотя Нью-Йорк является базой системы, выплачиваемые сотрудникам в Нью-Йорке оклады также включают элемент корректива по месту службы для учета роста стоимости жизни в этом городе. Фактически эта система позволяет уравнивать покупательную способность окладов Организации Объединенных Наций по всему миру. За прошедшие годы система коррективов по месту службы постоянно пересматривалась, упрощалась и корректировалась. В настоящее время эта система, несмотря на всю ее сложность, способна в значительной мере автоматически реагировать на изменения приблизительно в 200 странах и районах.

Более подробная информация о системе коррективов по месту службы содержится в брошюре, подготовленной КМГС и озаглавленной “The Post Adjustment System: What it is, how it works” («Система коррективов по месту службы: что это такое и как она функционирует»).

Персонал категории общего обслуживания и смежных категорий

Система исчисления размера вознаграждения набираемого на местах персонала общей системы Организации Объединенных Наций категории общего обслуживания и смежных категорий не является стандартизированной на глобальной основе системой. Персонал этой категории включает канцелярских работников, секретарей, рабочих, административный вспомогательный персонал и сотрудников служб эксплуатации зданий и служб охраны. В соответствии с принципом Флемминга размер их заработной платы и пособий устанавливается на основе наилучших преобладающих условий занятости на местном рынке труда. Поскольку размер окладов должен быть конкурентоспособным на местах, по этой причине в различных местах службы могут наблюдаться существенные различия в размерах окладов.

В 1982 и 1984 годах КМГС утвердила всеобъемлющие методологии для проведения обзоров окладов в местах расположения штаб-квартир и в периферийных местах службы, соответственно. Обе методологии предусматривают применение четких последовательных руководящих принципов для оценки конъюнктуры местного рынка труда, определения ведущих нанимателей и проведения точных сопоставлений в целях обеспечения того, чтобы оклады сотрудников в рамках общей системы отражали наилучшие преобладающие условия службы. Эти обследования проводятся для выявления лучших работодателей, предлагающих оклады, на основе которых исчисляются оклады в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. В период между обследованиями оклады в местах расположения штаб-квартир корректируются с помощью процедуры, предусматривающей применение индекса цен или индекса окладов или комбинации этих

двух индексов. Накопленный в ходе применения этих методологий опыт позволил Комиссии предложить ряд усовершенствований. Небольшая, но постоянно растущая категория национальных специалистов объединяет как сотрудников категории специалистов и выше, так и сотрудников категории общего обслуживания. К этой категории, называемой категорией национальных сотрудников-специалистов, относятся квалифицированные местные сотрудники, которые набираются в их собственных странах для работы в местных отделениях, где требуются национальные знания и опыт. Они не входят в категорию экспатриантов и получают вознаграждение в соответствии с принципом Флемминга, т.е. с учетом наилучших преобладающих условий службы на местах для сопоставимых должностей.

Надбавки и пособия

Важным элементом общего вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций, особенно сотрудников категории специалистов и выше, являются надбавки и пособия, дополняющие структуру окладов. Надбавки и пособия представляют собой не столько дополнительное вознаграждение, сколько средство смягчения трудностей, с которыми сталкиваются сотрудники, работающие за пределами своей родины. К их числу относятся: пособие в связи с отпуском на родину, пособие на образование и, при необходимости, пособие на оплату проезда и перевозки багажа и на перевозку домашнего имущества, а также надбавка за работу в трудных и опасных условиях для сотрудников-экспатриантов в связи с переводом в другие места службы. Кроме того, все сотрудники имеют право пользоваться ежегодным отпуском, отпуском по болезни и праздничными днями. Пособия на иждивенцев, которые обычно выплачиваются в рамках налоговых систем большинства государств, выплачиваются сотрудникам обеих категорий. КМГС играет ключевую роль в рационализации и совершенствовании системы надбавок и пособий в рамках общей системы.

Все сотрудники общей системы Организации Объединенных Наций имеют право на получение пенсии после определенного минимального периода службы, и пенсионное пособие после оклада является наиболее важным элементом пакета вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций. Большинство сотрудников и организаций общей системы вносят взносы в пенсионный фонд, ответственность за управление которым несет Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций (ОПФПООН). КМГС призвана сыграть важную роль в этом процессе в силу возложенных на нее функций, связанных с определением размера зачитываемого для пенсии вознаграждения, составляющего основу определения размера пенсионного пособия.

Комиссия также играет ключевую роль в разработке методологий, применяемых для исчисления размера зачитываемого для пенсии вознаграждения для набираемого на международной и местной основе персонала в рамках общей системы Организации Объединенных Наций.

Более подробная информация содержится в брошюрах, подготовленных КМГС и озаглавленных соответственно «United Nations common system of salaries, allowances and benefits» («Оклады, надбавки и пособия в общей системе Организации Объединенных Наций») и «A Guide to the Mobility and Hardship Scheme» («Руководство по системе надбавок за мобильность и за работу в трудных условиях»).

Вскоре после своего создания КМГС приняла решение изучить различные аспекты кадровой политики в целях разработки в конечном счете комплексного подхода к управлению людскими ресурсами. За прошедшие годы Комиссия подробно рассматривала вопросы найма, развития карьеры, сбалансированной представленности женщин, повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала и организации служебной деятельности в целях обеспечения общего директивного руководства организациями.

В 2000 году Комиссия представляет Генеральной Ассамблее комплексную программу управления людскими ресурсами с учетом существенных изменений, произошедших в рамках общей системы в целом со времени основания Организации Объединенных Наций в 1945 году. Эта программа ориентирована также на развитие благого управления, основанного на действенном руководстве, которое обеспечивает сохранение ценностей, ведет к укреплению преданности организации и создает потенциал для повышения производительности.

В 80-е годы Комиссия провела ряд исследований по различным аспектам процесса набора кадров, поскольку набор и расстановка кадров являются отправной точкой общей политики любой организации в области занятости. Одним из важных аспектов этой политики является то, что в соответствии с Уставом Организации Объединенных Наций состав сотрудников должен отражать членский состав, т.е. он должен быть географически сбалансированным. Разработанные Комиссией принципы для применения организациями в их практике набора персонала предусматривают согласование политики в области набора с целями и задачами организации, применение надежных инструментов оценки для отбора персонала и такие договорные механизмы, которые являются достаточно гибкими для удовлетворения организационных потребностей.

Вопросы, касающиеся положения женщин и сбалансированной представленности женщин в организациях, стали рассматриваться в решениях Генеральной Ассамблеи и в рамках административной политики

в конце 70-х годов. В ходе своего регулярного обзора положения женщин в организациях общей системы Комиссия разработала далеко идущие рекомендации по вопросу о представленности женщин в организациях, особенно на более высоких должностях. Комиссия также рекомендовала организациям системы Организации Объединенных Наций обеспечить возможности для приемлемого сочетания производственных и семейных обязанностей на основе программ, построенных с применением современных подходов. Она постоянно следит за динамикой представленности мужчин и женщин в международных организациях, подробно рассматривая достигнутые успехи и сохраняющиеся проблемы.

КМГС также разработала основные принципы выработки политики в отношении развития карьеры и подчеркнула необходимость повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала. Многие организации общей системы расходуют на цели профессиональной подготовки, преимущественно на языковую подготовку, не более 0,5 процента своих бюджетов. Комиссия подчеркивает, что действенной профессиональной подготовке должно предшествовать определение потребностей, и разработала инструменты, которые помогут организациям определять потребности в профессиональной подготовке и проводить оценку мероприятий по профессиональной подготовке. Больше того, системы развития карьеры и повышения квалификации и профессиональной подготовки персонала должны отвечать целям организации.

Важным аспектом управления развитием карьеры и одним из базовых принципов международной гражданской службы, обеспечивающим общность принципов и ценностей, является мобильность персонала в рамках общей системы. Концепция мобильности предусматривает движение персонала внутри организаций, профессиональных групп и географических точек и между ними. Нормотворческая деятельность Комиссии облегчила движение персонала между организациями и географическими точками.

В руководящих указаниях Комиссии по организации служебной деятельности подчеркивается важность четкой коммуникации на всех уровнях в вопросах ожидаемых результатов, оценки и последствий служебной деятельности. Она рекомендовала организациям применять материальные и нематериальные виды поощрения, непосредственно связанные с показателями служебной деятельности сотрудников и основанные на транспарентной и понятной для всех политике.

В Уставе Организации Объединенных Наций и учредительных документах других организаций предусматривается, что поведение сотрудников должно соответствовать высоким этическим нормам. Для этого международные гражданские служащие должны руководствоваться уникальными стандартами поведения. Такие стандарты были впервые разработаны в 1954 году Консультативным советом по международной гражданской службе. Сохранив неизменными основополагающие принципы стандартов 1954 года, Комиссия в настоящее время обновляет их с учетом изменений терминологии и для отражения современных взглядов на данный вопрос.

Взгляд в будущее

На пороге двадцать первого столетия международная гражданская служба, эволюция которой была кратко рассмотрена в настоящем документе, сталкивается с серьезными проблемами преобразований, определения направления деятельности и целей. Со времени создания в 1945 году Организации Объединенных Наций в мире произошли разительные перемены. В результате освобождения стран Африки, Азии и Карибского бассейна от колониального господства и присоединения к их числу новых стран значительно изменился членский состав международных организаций, а также расширились масштабы их экономической и социальной деятельности, изменилась динамика процесса принятия решений и были намечены первоочередные направления деятельности. В течение первых пяти десятилетий система Организации Объединенных Наций функционировала в условиях холодной войны, усложнявшей работу международной гражданской службы. После окончания холодной войны мир по-прежнему сталкивается с новыми и старыми конфликтами, что обуславливает необходимость урегулирования международными организациями кризисных ситуаций в области поддержания мира, развития и в гуманитарной сфере. Появление компьютеров, создание автоматизированной системы информационного обслуживания происходит в период, когда мир претерпевает изменения в силу глобального развития торговли, безотлагательной необходимости налаживания международного взаимодействия и в условиях глобализации экономических, социальных и экологических проблем.

Об изменениях также свидетельствует вовлечение в международное взаимодействие других участников помимо правительств. Международные организации отныне не могут функционировать в качестве замкнутых автономных учреждений в мире, в котором ведется «тонкая дипломатическая работа», поскольку вопросы международных отношений уже не являются исключительной прерогативой правительств. В настоящее время гражданское общество, многочисленные социальные движения, неправительственные организации и корпоративные интересы диктуют

необходимость принятия соответствующих мер. И в большей степени, чем в период создания Организации Объединенных Наций, деятельность международных организаций охватывает все виды человеческой деятельности.

Отклик международных организаций на такие изменения выражается в принятии ряда мер. Одной из таких мер является проведение организационной реформы в рамках общей системы; в настоящее время осуществляются важные преобразования в межправительственных органах и секретариатах. Как никогда ранее, существует настоятельная необходимость того, чтобы международная гражданская служба задействовала услуги внешних технических специалистов в процессе осуществления программ и делегировала другим организациям полномочия на осуществление соответствующих видов деятельности. Такие изменения обуславливают необходимость существенного пересмотра концептуальной основы. Так, например, условия найма и система компенсационных выплат, установленные в 1950 году, основывались на концепции карьерной гражданской службы. Планировалось, что большинство сотрудников при поступлении на службу будет получать назначение на должности низшего уровня и будет продвигаться по служебной лестнице, а наиболее отличившиеся сотрудники достигнут руководящих и директорских уровней. Однако эта концепция утратила свою актуальность ввиду реального положения дел, сложившегося в системе Организации Объединенных Наций. Анализ общесистемных данных, касающихся назначений организациями общей системы на должности категории специалистов, свидетельствует о том, что, как правило, сотрудники принимаются на работу в Организацию Объединенных Наций в возрасте 42 лет и занимают должности среднего уровня. Так, свыше 50 процентов от общего числа назначений приходится на должности среднего и высокого уровней, и примерно 21 процент — на должности низкого уровня.

Изменилась также система контрактов, предоставляемых сотрудникам организациями, входящими в общую систему Организации Объединенных Наций. Хотя организации по-прежнему опираются на ядро постоянных сотрудников, на смену в основном карьерной службе в

первые годы функционирования международной системы пришла служба, которая в значительной мере опирается на комбинацию постоянных, срочных, краткосрочных контрактов и назначений консультантов. Наблюдается стремительный рост числа сотрудников, прикомандированных или предоставленных правительствами в распоряжение организаций. Сокращаются масштабы национального исполнения проектов по оказанию технической помощи; возникновению этой тенденции способствовала необходимость обеспечения большей гибкости в вопросах выделения ресурсов и необходимость использования краткосрочной специализированной помощи. Такие тенденции, как правило, служат свидетельством разнообразия организаций общей системы, отличающихся по численности персонала (в одних организациях численность персонала составляет менее 200 сотрудников, а в других - тысячи), имеющих различные мандаты, структуры и даже расположенных в различных местах (некоторые базируются в штаб-квартирах, а другие разбросаны по всему миру).

Не все проблемы, с которыми сталкивается общая система Организации Объединенных Наций, ведут к ее разобщению; в действительности ощущается настоятельная необходимость в обеспечении более тесной интеграции. Одной из причин этого является усиливающаяся глобальная взаимозависимость. Все страны мира оказались в тисках экономической, социальной и политической взаимозависимости. Ни одно государство, каким бы сильным оно ни было, не может самостоятельно решать такие проблемы, как трансграничное загрязнение, изменение климата, распространение инфекционных заболеваний, транснациональная организованная преступность, беспрецедентные демографические тенденции и глобализация национальной экономики. Никто в одностороннем порядке не может устранить угрозы международной безопасности, которую таит в себе оружие массового уничтожения, и не может выполнять функции миротворца в конфликтах, которые продолжают тревожить мир и приводят к широкомасштабным нарушениям прав человека. В каждом районе земного шара решения серьезных проблем,

с которыми сталкивается международное сообщество, являются взаимосвязанными и обуславливают необходимость принятия тщательно спланированных и скоординированных мер, которые под силу лишь мощной и слаженной международной системе организаций.

В таких условиях управление деятельностью международных организаций должно осуществляться не только эффективно, но и с учетом их стратегических целей. Изменение того или иного элемента системы управления без понимания воздействия, оказываемого в результате этого на другие элементы, может подорвать общую способность принимать соответствующие меры. Необходимо без какого бы то ни было дестабилизирующего воздействия преодолеть косность прошлого с точки зрения организационной культуры и стиля управления. Предпринимая такие попытки, правительства в первую очередь должны быть сами заинтересованы в обеспечении высокой эффективности, целостности и универсальности международной гражданской службы. Организации должны быть готовы предлагать конкурентоспособные условия службы, с тем чтобы они могли по-прежнему привлекать высококвалифицированный персонал и отбирать самых лучших и самых способных. Способность организаций эффективно и творчески реагировать на глобальные проблемы будет по-прежнему определять качество жизни в XXI веке. Со своей стороны международная гражданская служба должна понимать свою историческую роль в эволюции глобальных ценностей и систем управления. Выступая в качестве координационного органа в процессе разработки норм и отслеживании достигнутого прогресса, Комиссия по международной гражданской службе будет продолжать играть существенную роль в этом важном начинании.



Генеральный Секретарь Кофи Аннан с
Председателем КМГС Мохсеном Бел Хадж
Амором (слева) и заместителем Эугенюшем
Визнером (справа)

Фото Эвана Шнайдера

Нынешние и бывшие члены КМГС

Нынешний членский состав

Председатель:

М. Бел Хадж Амор (Тунис): 1991-2002 годы

Заместитель Председателя:

Э. Визнер (Польша): 1999-2002 годы

Члены:

М. Беттати (Франция): 1992–2001 годы

Т. Дадда (Мавритания): 1986–2002 годы

Э.Х. Захид (Марокко): 1997–2000 годы

Х. Кабир (Бангладеш): 1993–2000 годы

К. де Леон (Филиппины): 1997–2000 годы

Л. Майерз (Соединенные Штаты Америки):

1992–2001 годы

Ж. ди Медисис (Бразилия): 1998–2001 годы

Э. Русита (Уганда): 1993–2000 годы

Х. Санчис Муньос (Аргентина): 1999–2002 годы

А. Стефану (Греция): 1986–2001 годы

К. Тасиро (Япония): 1988–2001 годы

А. Федотов (Российская Федерация): 1998–2000 годы

В. Штёкль (Германия): 1997–2002 годы



Рауль А. Кихано,
Председатель, 1975-1979 гг.
Фото М. Цовараса



Ричард Аквей,
Председатель, 1980-1990 гг.
Фото М. Гранта

Бывшие председатели и заместители Председателя

Председатель

Р. Аквей (Гана): 1980–1990 годы; и.о. *Председателя*: 1979 год
Р. Кихано (Аргентина): 1975–1979 годы

Заместитель Председателя

А. Абу (Гана): 1975–1976 годы
Р. Аквей (Гана): 1977–1978 годы
К.С. Вехега (Аргентина): 1985–1999 годы
Г. де Прат Гай (Аргентина): 1980–1984 годы

Бывшие члены:

- И. Абоимов (СССР): 1987–1988 годы
Г. Акатани (Япония): 1986–1987 годы
А. Али (Пакистан): 1975–1992 годы
М. Ани (Нигерия): 1975–1985 годы
М. Барду (Франция): 1988–1992 годы
Х. Варзази (Марокко): 1975–1984 годы
М.А. Веллоди (Индия): 1981–1992 годы
Ж. де ля Гранвиль (Франция): 1978–1980 годы
Г. Гуска (Чехословакия): 1986–1989 годы
А. Дрюков (СССР): 1991 год
М. Каназава (Япония): 1983–1985 годы
В. Кеняйкин (Российская Федерация): 1992–1994 годы
Х. Киценберг (Германия): 1982–1985 годы
К. Кули (Соединенные Штаты Америки): 1986–1992 годы
А. Мацуи (Япония): 1978–1982 годы
Й. Носек (Чехословакия): 1975–1985 годы
М. Ошер (Франция): 1984–1987 годы
А.К. Пирсон (Бельгия): 1986–1996 годы
Ж.Л. Плион (Франция): 1975–1977 годы
Э. Постон (Соединенные Штаты Америки): 1978–1981 годы
Я. Рига (Чехословакия): 1991–1998 годы
М. Сбих (Алжир): 1993–1996 годы
О. Сирри (Египет): 1985–1992 годы
В. Терехов (СССР): 1989–1990 годы
Д. Тиам (Сенегал): 1975–1977 годы
В. Цыбуков (СССР): 1984–1986 годы
А. Чепурин (Российская Федерация): 1995–1997 годы
А. Чистяков (СССР): 1975–1983 годы
Т. Хагивара (Япония): 1975–1977 годы

П. Хаксар (Индия): 1975–1980 годы
М. аль Хассен (Мавритания): 1978–1985 годы
Э. Хиллис (Соединенное Королевство): 1975–1981 годы
Д. Холл (Соединенные Штаты Америки): 1983–1985 годы
Р. Хэмптон (Соединенные Штаты Америки): 1975–1977 годы
Ф. Эмануэль (Нигерия): 1987–1992 годы
Р. Энкель (Финляндия): 1982–1985 годы
А.Фонсека Пиментел (Бразилия): 1975–1997 годы
Ж.К. Фортуи (Франция): 1981–1983 годы
П. Фрошо (Швейцария): 1975–1982 годы
Л. Шмид (Чехословакия): 1990 годы
М. Янго (Филиппины): 1993–1996 годы