

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТИДЕСЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

---

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
34-е заседание,  
состоявшееся в четверг,  
30 ноября 1995 года,  
в 10 ч. 00 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 34-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ВИЛЬЧЕС АШЕР (Никарагуа)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
(продолжение)

ПУНКТ 12 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА

ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ

---

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 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-794, 2 United Nations Plaza) и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL  
A/C.5/50/SR.34  
18 January 1996  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

**ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**  
(продолжение) (А/50/30; А/С.5/50/5, А/С.5/50/11, А/С.5/50/23, А/С.5/50/24 и Corr.1 и А/С.5/50/29)

1. Г-н ФАУЛЕР (Канада) говорит, что его делегация была бы признательна за дополнительную информацию об изменениях в методологии, используемой для сопоставления общей системы с компаратором. Она не согласна с решением Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) определять разницу при помощи метода равного взвешивания. Одной из важных особенностей компаратора является доминирующее влияние общей шкалы, и пренебрегать им, как это сделала КМГС, значит подрывать основу для сопоставления. Кроме того, Комиссия оказалась не в состоянии применить этот же подход в отношении Германии как потенциального компаратора. Чтобы провести обоснованное сопоставление, к возможным компараторам необходимо применять аналогичную методологию. Его делегация не согласна также с решением включить в эту методологию премиальные выплаты.

2. Система коррективов по месту службы предусматривает не только компенсацию различия в ценах между местами службы, но и механизм использования, учитывающий разницу в стоимости жизни. Поскольку Нью-Йорк является базовым городом, увеличение индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка должно происходить не автоматически, а утверждаться Генеральной Ассамблеей. В нынешних обстоятельствах изменения неоправданны.

3. Прежде чем принимать решение по результатам исследования, необходимо устранить принципиальные различия в методологии исследования эквивалентности классов и методологии сопоставления систем вознаграждений между общей системой и Германией. Его делегация твердо уверена, что классификация многих должностей в Секретариате в сравнении с канадской системой завышена. До смены компаратора или повышения базовых окладов, необходимо провести всеобъемлющий обзор классификаций должностей и стандартов классификаций. Для обеспечения беспристрастности можно воспользоваться услугами внешнего консультанта.

4. Настало время пересмотреть принципы Ноблемера и Флемминга и порядок их использования для определения размеров окладов в Организации Объединенных Наций. Нынешняя система создает значительные перекосы и продвижение по службе, как представляется, не приносит больших выгод. Прежде чем рассматривать вопрос о каких-либо изменениях шкалы окладов, необходимо решить проблемы низкой производительности труда, неэффективности, недостаточной подотчетности и ответственности. Представленные предложения приведут к общему повышению окладов для всех сотрудников, независимо от результатов их работы.

5. Его делегация не отмечает каких-либо серьезных признаков проблем, связанных с набором и удержанием персонала, несмотря на утверждения о том, что Организация является неконкурентоспособным работодателем. Она хотела бы знать, сколько сотрудников за последние три года по каждой категории в отдельности и во всей системе в целом ушли к работодателям, предлагающим более высокую заработную плату, и сколько открывшихся вакансий не удалось заполнить квалифицированными кандидатами. Вопрос о повышении размера окладов следует рассматривать только для тех категорий, которые очевидно являются неконкурентоспособными. В этой связи могут быть определены специальные профессиональные группы и шкалы заработной платы. Кроме того, должен быть рассмотрен вопрос о том, является ли система конкурентоспособной с точки зрения ее эффективности в сравнении с частным сектором, неправительственными организациями и государствами-членами.

6. Его делегация не поддерживает предложение о преобразовании КМГС в трехсторонний орган. Это сделало бы ее представительным форумом. Комиссия же должна оставаться техническим и консультативным органом.

7. Рассмотреть всю систему вознаграждения, включая существующие высокие надбавки для персонала, занимающего более низкие должности, возможно, было бы целесообразно после завершения рационализации и структурной перестройки системы Организации Объединенных Наций. Пока же его делегация выступает за полный мораторий на увеличение окладов в Организации Объединенных Наций, особенно с учетом того, что такой мораторий действует в отношении заработной платы канадских гражданских служащих. Утверждение рекомендаций КМГС повлечет за собой негативные последствия для всей системы с точки зрения осуществления программ, поскольку большинство организаций уже утвердили свой бюджет на следующие два года. Это является неприемлемым, поскольку как никогда дефицитные средства должны расходоваться на цели программ.

8. Комиссия вынесла свои рекомендации, руководствуясь техническим подходом и не учитывая реального положения. Сегодня Комитет должен принимать во внимание и другие факторы, как, например, финансовый кризис. Трудно понять, как можно говорить о повышении окладов в Организации, которая была объявлена банкротом ее главным административным должностным лицом и которая приостановила выплаты в счет возмещения средств государствам, предоставляющим войска. В условиях крайней нехватки наличных средств его делегация не может поддержать рекомендации КМГС.

9. Г-н АЛОМ (Бангладеш) говорит, что для обеспечения эффективности чрезвычайно важное значение имеет создание соответствующих кадровых условий. Он приветствует неустанные усилия, направленные на повышение экономической и административной эффективности, усиление подотчетности и ликвидацию дублирования. Роль КМГС в этом отношении очень велика, и его делегация полностью доверяет Комиссии. Что касается предложений о структурной перестройке КМГС, то он приветствует усилия по повышению транспарентности этого процесса, расширению его базы и усилению его консультативного характера. В этой связи он выражает сожаление по поводу бойкотирования Комиссии ассоциациями персонала. Не вызывает сомнений, что активное участие всех сторон отвечает интересам системы в целом.

10. Его делегация поддерживает общую систему Организации Объединенных Наций как прочную основу для системного руководства. Для повышения продуктивности этой системы ее необходимо реструктурировать, с тем чтобы она была в состоянии оперативно реагировать на новые обстоятельства и повышать экономическую эффективность.

11. Кроме того, необходимо поддерживать конкурентоспособные условия работы, с тем чтобы обеспечивать требуемый уровень компетенции и привлекать новых сотрудников. Принцип Ноблемера остается наиболее рациональной базой для определения условий службы, и вызывает сожаление тот факт, что КМГС еще не завершила свое исследование по этому вопросу. Оратор надеется, что результаты этого исследования будут известны до начала пятьдесят первой сессии. Его делегация в принципе согласна с рекомендацией Комиссии относительно того, что Генеральная Ассамблея, возможно, пожелает вновь подтвердить применимость принципа Ноблемера на основе использования периодических проверок в целях определения наиболее высокооплачиваемой гражданской службы и использования диапазона разницы, адекватного величине пособий и льгот в связи с экспатриацией (А/50/30, пункт 89b).

12. Его делегация надеется на конструктивное обсуждение рекомендаций Комиссии относительно конкурентоспособности условий службы. Вместе с тем эти обсуждения будут, вне всяких

сомнений, носить чисто теоретический характер, если государства-члены не будут вносить свои начисленные взносы.

13. Г-н ДЖАЛЛ (Австралия) говорит, что необходимо обеспечивать конкурентоспособность международной службы и продолжать рационализировать порядок использования кадровых ресурсов и реформы. Главным приоритетом общей системы является сохранение режима, который обеспечивает конкурентоспособные условия службы, способен привлекать и удерживать персонал необходимой квалификации, отличается гибкостью в удовлетворении потребностей конкретных учреждений и обеспечивает спрос за производственные показатели и вознаграждение за успехи в работе в соответствии со статьей 101 Устава, в которой предусматривается необходимость высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности персонала. Однако его делегация не убеждена в том, что общая система является неконкурентоспособной, и не располагает сведениями о масштабности проблем, связанных с набором и удержанием персонала. Вместе с тем в свете расхождений взглядов на этот вопрос, возможно, следует следить за развитием тенденций в области набора и удержания персонала.

14. Вопрос о вознаграждении нельзя отделить от вопроса о повышении производительности труда. Система должна повышать результативность своей деятельности при использовании меньшего объема людских ресурсов за счет улучшения контроля за результатами работы и проведения административной реформы. С точки зрения кадровой реформы в рамках общей системы предстоит еще сделать многое, и было бы преждевременным предлагать сотрудникам общей системы значительное повышение окладов.

15. Что касается методологии определения разницы, то его делегация не согласна с использованием метода равного взвешивания для различных шкал заработной платы в Соединенных Штатах Америки вместо метода средневзвешенной величины, основанной на числе сотрудников, к которым применяется каждая шкала окладов. Кроме того, включение премиальных выплат и выплат по результатам работы в определение разницы в величине окладов представляется, мягко говоря, любопытным. В связи с этим его делегация не может согласиться с рекомендацией Комиссии о средневзвешенном повышении окладов приблизительно на 9,2 процента. Вместе с тем умеренное повышение чистой шкалы базовых/минимальных окладов в размере 3,1 процента для учета повышения валовых окладов в стране-компараторе с 1 января 1995 года было бы приемлемым. Его делегация поддерживает концепцию категорий вознаграждения специалистов.

16. Содержащееся в Уставе требование относительно того, что условия службы должны позволять набирать персонал самой высокой квалификации, остается неизменным, хотя его делегация не считает необходимым предлагать наиболее привлекательные условия службы для того, чтобы принимать на работу самые лучшие кадры. Не следует недооценивать такие нематериальные факторы, как престиж и возможность оказывать влияние на ход событий в мире. Административная реформа в рамках системы позволит усилить понимание того, что система Организации Объединенных Наций предлагает возможность получения значительного удовлетворения от своего труда. Поэтому Генеральному секретарю следует ускорить разработку долгосрочной стратегии, которая обеспечивала бы такое положение, при котором условия службы в общей системе полностью отражали бы конъюнктуру мирового рынка труда.

17. Что касается предложений о реформе КМГС, то его делегация высоко ценит независимость и беспристрастность Комиссии. Любые рекомендации должны рассматриваться с этой точки зрения. Вместе с тем Комиссии следует продолжить проведение реформы в целях эффективного и действенного осуществления своих полномочий.

18. Г-н СИН (Республика Корея) говорит, что его делегация, будучи твердо убеждена в том, что квалифицированный и преданный персонал составляет костяк любой успешно функционирующей

организации, согласна с мнением Генерального секретаря относительно того, что Организация Объединенных Наций должна стремиться к развитию своих людских ресурсов за счет обеспечения конкурентоспособности во всех сферах занятости.

19. Что касается доклада КМГС (А/50/30), то он говорит, что его делегация признает значение принципа Ноблемера и выражает удовлетворение в связи с усилиями Комиссии по изучению вопроса об определении разницы. В связи с выводом о том, что размеры вознаграждения персонала бреттонвудских учреждений и Организации экономического сотрудничества и развития, а также национальных гражданских служб Германии и Швейцарии, превышают размеры вознаграждения в службе-компараторе, каковой в настоящее время является федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки, необходимо принять надлежащие меры для обеспечения конкурентоспособности окладов международного персонала общей системы. Вместе с тем не следует упускать из виду вопросы организации труда и повышения экономической эффективности в рамках общей системы Организации Объединенных Наций.

20. Его делегация выражает сожаление в связи с тем, что КМГС не вынесла рекомендаций относительно системы коррективов по месту службы, и надеется, что Генеральной Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии будут представлены рекомендации о путях улучшения управления системой и ее функционирования.

21. Следует тщательно изучить идею о преобразовании КМГС в трехсторонний механизм. Наличие органа, который представляет заинтересованные группы, может поставить под угрозу процесс консультаций, если не будет обеспечено эффективное управление. Комиссия должна сохранить сугубо технический характер в соответствии со статьей 6 своего статута.

22. Его делегация не поддерживает решение Генерального секретаря приостановить предоставление постоянных контрактов и контрактов на испытательный срок. Молодые сотрудники, которые были приняты на работу в Организацию Объединенных Наций по результатам конкурсных национальных экзаменов и надеялись на получение постоянных контрактов после истечения испытательного срока, будут серьезно разочарованы этим решением, которое в краткосрочной перспективе ни улучшит положение с притоком наличных средств, ни будет содействовать развитию рациональной культуры управления. Поэтому следует как можно скорее отменить это решение.

23. Г-н БАДАЛ (Непал) говорит, что вызывает сожаление тот факт, что процесс консультаций в КМГС не возобновлен. Остается надеяться, что все заинтересованные стороны будут проявлять в будущем больше понимания и гибкости.

24. Его делегация приветствует принятые КМГС меры по повышению ее эффективности и усилению транспарентности методов ее работы. Однако она не уверена в необходимости изменения существующей структуры путем внедрения механизма, не соответствующего статуту Комиссии. В качестве альтернативы она предлагает ограничить время пребывания в должности членов КМГС двумя полными сроками. Это даст новым членам возможность занимать должности на основе ротации. В конечном итоге такая процедура позволит отвести любые подозрения в политизации и в постоянном давлении со стороны некоторых членов.

25. Выступая в поддержку принципа Ноблемера, он говорит, что его делегация готова в принципе согласиться со сменой компаратора, если нынешний компаратор будет значительно уступать возможной альтернативе. Однако это пока не так. Его делегация не убеждена в том, что существующая структура окладов в Организации Объединенных Наций является основным препятствием, мешающим принимать на работу самых лучших кандидатов. Кроме того, частая смена компараторов поставит под угрозу стабильность системы, а идея о группе компараторов пока не получила широкой поддержки.

26. До рассмотрения каких-либо изменений в методологии определения структуры окладов в общей системе необходимо их убедительно обосновать. Любое повышение окладов для персонала Организации Объединенных Наций должно соответствовать нынешнему повышению валового размера вознаграждения в компараторе на 3,22 процента. Финансовое положение Организации не позволяет согласиться с рекомендуемым увеличением на 9,2 процента. Касаясь вопроса о неблагоприятных последствиях неуплаты взносов некоторыми государствами-членами, он говорит, что важно обеспечить достаточный объем средств для покрытия любого повышения окладов и создать надежную финансовую базу путем проведения ощутимых реформ, повышения эффективности и упразднения излишних должностей.

27. Г-н ФАТТАХ (Египет) отмечает, что Генеральный секретарь и КМГС сходятся во мнении относительно того, что оклады в организациях общей системы Организации Объединенных Наций не могут более конкурировать с окладами в других международных организациях. Его делегация полностью поддерживает предложение о повышении окладов, несмотря на общую тенденцию к сокращению штатов, и готова согласиться с рекомендациями КМГС, которые позволят довести нынешний размер разницы до медианной точки ее диапазона и устранить перекосы в шкале окладов. Дополнительные финансовые издержки государств-членов в размере 38 млн. долл. США на двухгодичный период 1996-1997 годов являются вполне приемлемыми, если персонал будет по-прежнему отвечать самым высоким требованиям, предусмотренным в статье 101 Устава.

28. Предлагаемая структурная перестройка КМГС может изменить сам характер Комиссии за счет уменьшения степени ее независимости и беспристрастности и превращения ее в орган для ведения переговоров, представляющий заинтересованные группы. Кроме того, это будет не соответствовать статье 6 статута Комиссии. В связи с этим его делегация придерживается мнения о том, что КМГС должна по-прежнему состоять из представителей, избираемых из числа всех членов Организации, но выступающих в личном качестве. Можно найти пути для того, чтобы учитывать мнения представителей персонала, не нарушая статут Комиссии.

29. Г-н КИЛО (Камерун) говорит, что его делегация полагает, что КМГС необходимо упростить свою сложную бюрократическую структуру и принять меры к повышению своей эффективности. Поэтому он приветствует усилия Комиссии по усилению транспарентности ее методов работы и с удовлетворением отмечает налаживание процесса консультаций с участием представителей организаций и персонала.

30. Государства-члены считают, что условия службы персонала Организации Объединенных Наций должны быть в самом центре внимания КМГС, особенно в свете статьи 101 Устава, которая требует обеспечения высокого уровня работоспособности и компетентности. Кроме того, чтобы функционировать эффективно и без сбоев, Комиссия должна состоять из представителей, избираемых из числа членов Организации Объединенных Наций, но выступающих в личном качестве.

31. Его делегация решительно поддерживает принцип Ноблемера. Хотя она считает, что настал момент поднять вопрос об уместности использования федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки в качестве компаратора, она готова согласиться с нынешней системой в ее модифицированном варианте, поскольку соответствующая шкала окладов по-прежнему является одной из самых высоких в мире. Однако она рекомендует КМГС продолжать следить за тенденциями, характерными для структур окладов в других гражданских службах.

32. Генеральный секретарь недвусмысленно заявил о том, что оклады в организациях общей системы Организации Объединенных Наций не могут более конкурировать с окладами в других международных организациях, и призвал принять меры для изменения этого положения. Его

делегация полагает, что государства-члены обязаны предоставить дополнительные финансовые средства для повышения окладов, несмотря на финансовый кризис.

33. Г-н ДРОЗДОВ (Украина) говорит, что его делегация не полностью согласна с рекомендациями, содержащимися в докладе КМГС (A/50/30). В частности, она не согласна с толкованием Комиссией принципа Ноблемера, который требует обеспечения организациями системы Организации Объединенных Наций конкурентоспособных условий службы, но не требует обеспечивать соответствие размера окладов самым высоким шкалам окладов в мире. Успешный набор высококвалифицированного персонала и работников сферы управления в значительной степени зависит от проведения надлежащей политики набора кадров в соответствии со статьей 101 Устава. Принятие эффективных мер по достижению желательных диапазонов разницы с целью обеспечить справедливое географическое распределение в секретариатах, включая справедливое распределение должностей высокого уровня, во многом будет способствовать решению проблемы конкурентоспособной международной службы. Его делегация не может согласиться с подходом, который искажает суть и значение принципа Ноблемера, и убеждена в том, что федеральная гражданская служба Соединенных Штатов Америки является единственным адекватным компаратором.

34. Чисто арифметический подход, используемый КМГС при вынесении рекомендаций об увеличении размера вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, вызывает сомнения. Некоторые делегации, в частности делегации Российской Федерации и Канады, обратили внимание на наличие в этом подходе методологических ошибок, которые не следует игнорировать.

35. Его делегация с удивлением отмечает, что вслед за объявлением моратория на набор персонала, несмотря на то, что привлечение новых талантливых сотрудников является краеугольным камнем кадровой политики, Генеральный секретарь и другие руководители организаций общей системы поддержали рекомендации КМГС о повышении размеров вознаграждения международных гражданских служащих. Ввиду нынешнего финансового кризиса и существующих несоответствий в шкале взносов Украина не может одобрить предложения, которые могут привести к повышению расходов, связанных с ее членством в международных организациях.

36. Оратор отмечает, что его заявление не следует рассматривать как выражение недоверия к деятельности КМГС. Его делегация поддерживает основополагающую роль Комиссии в общей системе Организации Объединенных Наций как независимого органа экспертов. Однако КМГС следует оградить от давления извне и не подвергать влиянию со стороны составных органов общей системы.

**ПУНКТ 12 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА**  
(A/50/3 и Add.1, главы I, IX, XII и XIV)

37. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что в случае отсутствия возражений он будет считать, что Комитет хотел бы рекомендовать Генеральной Ассамблее принять к сведению главы доклада Экономического и Социального Совета, которые были переданы на рассмотрение Пятого комитета (A/50/3 и Add.1, главы I, IX, XII и XIV).

38. Предложение принимается.

#### **ПРОЧИЕ ВОПРОСЫ**

39. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что представитель Испании, выступая от имени Европейского союза на неофициальном заседании накануне, обратился с просьбой пригласить Юрисконсультанта для

*повторного оглашения на официальном заседании Комитета мнения, высказанного им на неофициальном заседании по поводу одностороннего решения Соединенных Штатов Америки сократить размер своих начисленных взносов на операции по поддержанию мира до 25 процентов. В случае отсутствия возражений, он будет считать, что Комитет хотел бы присоединиться к этой просьбе.*

40. Предложение принимается.

Заседание закрывается в 11 ч. 25 м.