

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная Ассамблея

СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
37-е заседание,
состоявшееся в четверг,
27 ноября 1990 года,
в 15 час. 00 мин.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 37-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МЭЙКОК (Барбадос)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 128 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: АДМИНИСТРАТИВНОЕ И БЮДЖЕТНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ СО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И
МЕЖДУНАРОДНЫМ АГЕНТСТВОМ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ (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
(Chief, Official Records Editing Section, Room DC2 750, 2 United Nations Plaza)
и включаться в экземпляр отчета.

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

Distr. GENERAL
A/C.5/45/SR.37
4 December 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

90-57399

12 стр.

Заседание открывается в 15 час. 25 мин.

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/45/30 и Add.1; A/C.5/45/23; A/C.5/45/24, A/C.5/45/29 и
A/C.5/45/43)

ПУНКТ 128 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (A/45/9 и A/45/699; A/C.5/45/7, A/C.5/45/22 и A/C.5/45/43)

1. Г-н НАССЕР (Египет) говорит, что его делегация, в ожидании доклада о функционировании Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), запрошенного в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, хотела бы подчеркнуть, что рабочая повестка дня Комиссии должна учитывать различия в правовом статусе между организациями, персоналом и государствами-членами соответственно, что отражено как в статуте, так и в нынешних рабочих методах Комиссии.
2. Могут существовать практические трудности в регулировании разницы между чистым вознаграждением в гражданской службе-компараторе и в системе Организации Объединенных Наций в течение пятилетнего периода, но любой пересмотр методологического подхода к исчислению разницы, одобренного в резолюции 44/198 Генеральной Ассамблеи, должен быть отложен до тех пор, пока не представится возможность надлежащим образом оценить воздействие методологического подхода.
3. Его делегация не может высказаться относительно рекомендации Комиссии повысить ставки действующей шкалы базовых/минимальных окладов, не получив определенных разъяснений. В частности, она хочет узнать мнения Комиссии и Секретариата в отношении вероятности в ближайшем будущем дальнейших изменений в условиях службы-компаратора, а также выяснить, будут ли выноситься рекомендации о дальнейшем повышении ставок шкалы базовых/минимальных окладов на каждой последующей сессии Генеральной Ассамблеи.
4. Вызывает сожаление, что 51 государство-член, включая четырех постоянных членов Совета Безопасности, не представили информацию в отношении дополнительных выплат и вычетов, что противоречит духу Устава и подрывает принцип Ноблемера, а также неблагоприятно сказывается на моральном состоянии персонала. Его делегация надеялась, как оказалось напрасно, что улучшение условий службы, одобренное на предыдущей сессии Генеральной Ассамблеи, приведет к сокращению такой незаконной практики.
5. В соответствии со статьей 12 своего статута Комиссия была уполномочена сделать рекомендации в отношении шкалы окладов, при том понимании, что прерогатива принятия или отклонения таких рекомендаций принадлежит Генеральному секретарю и главам исполнительных органов. Хотя его делегация всегда поддерживала Генерального секретаря в осуществлении его полномочий в таких вопросах, она считает, что в случае последнего обследования условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, было неправильным ставить под вопрос техническую компетенцию обследования Комиссии, создавая тем самым неприятный прецедент для работы Организации.
6. Его делегация одобряет рекомендации Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, содержащиеся в его докладе (A/45/9). Она приветствует усилия Правления по диверсификации своего портфеля и поддержанию строгой сбалансированности между риском и предполагаемой доходностью. Она также одобряет осуществляемую с 1985 года практику сокращения

(Г-н Нассер, Египет)

инвестиций в акции в пользу облигаций. Она приветствует увеличение объема инвестиций в развивающиеся страны, несмотря на расхождение между цифровыми показателями этого увеличения в английском и арабском текстах доклада, но выражает сожаление, что такие инвестиции все еще составляют только небольшой процент общего объема авуаров. Многие развивающиеся страны проделали большую работу по обеспечению инвестиционных возможностей в соответствии с критериями, установленными Генеральной Ассамблеей, и его делегация считает, что существует настоятельная необходимость соответствующим образом перестроить инвестиции Фонда.

7. Г-н РУЭДАС (Испания) говорит, что его делегация полностью подписывается под заявлением по пункту 128 повестки дня, сделанным представителем Италии от имени 12 государств - членов Европейского сообщества. Однако, она также отмечает озабоченность, выраженную Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, в связи с сохраняющейся проблемой возвращения налогов рядом стран, включая его собственную. Сложность проблемы делает невозможным для его делегации представить окончательный ответ на эту озабоченность на текущей сессии Генеральной Ассамблеи, в силу чего она предлагает, чтобы этот вопрос был рассмотрен с помощью дальнейших детальных исследований на следующей сессии Ассамблеи.

8. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) обращает внимание Комитета на последнее добавление (A/45/30/Add.1) к докладу Комиссии, в котором даны ответы на некоторые из вопросов, поднятых делегациями в ходе общих прений. Теперь он переходит к рассмотрению оставшихся вопросов на основе тематического подхода.

9. Что касается функционирования Комиссии, то в 1990 году дух сотрудничества с персоналом и администрациями сохранился. Комиссия намеренно не стала давать абсолютно точного определения того, что подразумевается под "основными вопросами", которые должны были рассматриваться трехсторонними рабочими группами, поскольку она хотела всесторонне изучить мнения администраций и представителей персонала в связи с появившейся возможностью. Ее подход будет, однако, осмыслительным, учитывая последствия такого механизма на рабочую нагрузку и оперативные расходы Комиссии. Созданные на 1990-1991 годы две рабочие группы займутся вопросами статуса женщин и зачитываемого для пенсий вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, причем в последнем случае работающих вместе с членами Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Хотя Комиссия согласна с теми делегациями, которые утверждали, что решения, касающиеся ее рабочих методов не должны наносить ущерба ее праву провести закрытое заседание, события уже опередили это соображение.

10. Что касается зачитываемого для пенсий вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, то он понимает, что рекомендации Комиссии в пунктах 38 а) и е) получили поддержку среди делегаций. Запрашивалось разъяснение в отношении процедуры промежуточной корректировки и, в частности, относительно того, станет ли постоянным изменение в этой процедуре, внесенное на сорок четвертой сессии. Поскольку Генеральная Ассамблея уже внесла поправку в статью 54 b) Положений о пенсионном фонде, включающую это изменение, Комиссия не вносила рекомендаций в этой связи и не будет иметь основания для возвращения к ее рассмотрению на текущей сессии. Отмечая, что некоторые делегации оспаривали необходимость

(Г-н Аквей)

применения диапазона разницы в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения, он говорит, что аналогичные чувства испытывали и некоторые члены Комиссии и Правления пенсионного фонда. Однако, Комиссия решила рекомендовать применение диапазона разницы, и теперь принятие или отклонение этой рекомендации зависит от Генеральной Ассамблеи. Между тем не было расхождения во мнениях Правления пенсионного фонда и Комиссии относительно методологии определения зачитываемого для пенсии вознаграждения, основанного на коэффициенте замещения дохода, что было одобрено Генеральной Ассамблеей в 1986 году и применяется с 1 апреля 1987 года.

11. Что касается вопросов жилья и структуры вознаграждения, сама Комиссия, как и многие делегации, не была полностью удовлетворена своими предложениями и надеялась в надлежащее время найти более полное решение. Однако, необходимо проявлять известную осторожность. Отделение жилья от корректива по месту службы создало бы большие сложности в методологии исчисления разницы и зачитываемого для пенсии вознаграждения соответственно. Было бы неправильным добиваться упрощений в одной области и тем самым создавать сложности в других.

12. Вопрос об отборе 25 небольших полевых мест службы, где жилье будет отделено от корректива по месту службы, в настоящее время является предметом консультаций между секретариатом Комиссии и представителями персонала и административных подразделений. Условия, которые должны быть выполнены такими местами службы, были перечислены в пункте 95 с) (i) доклада Комиссии. Критерии будут применяться на экспериментальной и прагматической основе с целью обеспечения гибкости в реакции на проблемы по мере их возникновения.

13. Не совсем правильно утверждать, что в связи с тем, что жилье все еще включается в корректив по месту службы, в системе вознаграждения не произошло упрощения. Помимо мер по упрощению самой системы коррективов по месту службы, как сообщалось Генеральной Ассамблее на ее сорок четвертой сессии, метод измерения расходов на жилье был упрощен предполагаемым использованием внешних источников данных и использованием валовой арендной платы. Уже существуют статистические средства при которых расстояния при регулярных поездках на работу и посещения магазинов могут быть использованы в качестве факторов таких внешних источников данных. Как только стандарты жилья международных гражданских служащих будут установлены, соответствующая информация может быть легко введена в компьютерные программы.

14. Пересмотренная система субсидий на жилье была разработана для решения особых проблем жилья вновь прибывающих сотрудников в места службы Группы А. Система является экспериментальной и будет подвергаться обзору по истечении трех лет. Система не является бессрочной, как утверждали некоторые делегации, и ее действие будет приостановлено после того, как коэффициент арендной платы/доходов сотрудников снизится до порогового уровня. Он понимает, что включение в число критериев, дающих право на получение субсидии, увеличения размеров семьи и желания переехать из жилья, не соответствующего нормативам, в жилье, соответствующее им, порождают опасения злоупотреблений, но следует признать, что ограничительный характер прежней системы вынуждал часть сотрудников арендовать несоответствующее жилье. Комиссия считает, что такие случаи будут ограниченными и будут подвергаться тщательной административной проверке. Он также отметил, что действие этой системы будет ограничиваться лишь определенными группами персонала, причем более половины сотрудников в Нью-Йорке,

(Г-н Аквей)

например, не будет иметь право на получение субсидии. Если рекомендации Комиссии будут приняты, две нынешние отдельные системы субсидирования арендной платы будут заменены единой системой, применимой к Центральным учреждениям и к большинству полевых мест службы. Для небольшой группы полевых мест службы системы субсидирования арендной платы не потребуются, поскольку сотрудникам – до определенного предела – будут полностью возмещаться их расходы на жилье. Предложения об унифицированной системе имеют целью улучшение системы центральных учреждений путем включения элементов системы, которые хорошо зарекомендовали себя в полевых условиях.

15. В связи с материальными правами экспатриантов, одна делегация спросила, почему Комиссия не приняла предложения о приостановлении материальных прав экспатриантов для новых сотрудников, проживающих в своей собственной стране, в то же время защищая приобретенные права имеющихся сотрудников. Было невозможно уделить вопросу, который затрагивает менее одного процента сотрудников категории специалистов и выше, полное внимание на июльской сессии в связи с перегруженной повесткой дня, но было выявлено, что потребуются детальный анализ положений и правил о персонале всех организаций до того, как Комиссия сможет сделать вполне обоснованную юридическую рекомендацию по этому вопросу.

16. В связи с условиями службы помощников и заместителей Генерального секретаря, была выражена известная поддержка предложений Комиссии относительно пересмотренных процедур субсидирования аренды жилья для сотрудников этого уровня. Однако, некоторые делегации выразили озабоченность и призвали провести всеобъемлющее обследование условий службы этих сотрудников. Если потребуются такие дополнительные исследования, Комиссия будет рада их провести.

17. Говоря о вопросах коррективов по месту службы, он выразил признательность поддержке делегаций в отношении мер, принятых Комиссией по рассмотрению мест службы, в которых существуют существенные различия между индексом корректива по месту службы и фактическим множителем. Одна делегация спросила, сколько ожидается случаев, когда индексы корректива по месту службы значительно ниже, чем существующие индексы заработной платы. Доклад об обследованиях, проведенных в семи местах расположения штаб-квартир в Вашингтоне (О.К.) (A/45/30/Add.1, пункт 13), показал, что разница между индексом корректива по месту службы и фактическими множителями является несущественной. На долю этих восьми мест службы приходится 57 процентов сотрудников категории специалистов и выше общей системы. Хотя и невозможно предсказать результаты обследований, которые еще будут проводиться, обзор существующих индексов коррективов по месту службы и множителей показывает, что в 11 из 181 места службы потребуют снижения множителей для сведения их в один класс применяемого индекса коррективов по месту службы. Упомянув об озабоченности, которая была выражена по поводу существования мест службы, в которых в настоящее время имеются шесть или более классов корректива по месту службы, что подразумевает уровень на 30% выше того, который оправдывается фактической стоимостью жизни, он говорит, что имеются только два таких случая, охватывающих в целом примерно 65 сотрудников или 0,3% общего числа сотрудников категории специалистов и выше общей системы. Комиссия уверена, что уже одобренные новые меры будут способствовать урегулированию ситуации.

18. Поддержка, оказанная мнению Комиссии относительно необходимости общего системного подхода к применению ступеней за выслугу лет, особенно благоприятна ввиду позиции, занятой Консультативным комитетом по административным вопросам

(Г-н Аквей)

(ККАВ), считающей, что этот вопрос имеет последствия для решений, которые могут принять суверенные законодательные органы организации. Он надеется, что упор, сделанный на значении общей системы, будет соответствующим образом отражен в проекте резолюции, который Пятый комитет будет рекомендовать Генеральной Ассамблее.

19. Вопрос о регулировании разницы в размерах чистого вознаграждения вновь вызвал большой интерес в Комитете. Поступил ряд запросов о разъяснении относительно рекомендации в пункте 188 d) доклада Комиссии о регулировании разницы в течение пятилетнего периода и была выражена озабоченность по поводу возможности замораживания в 1991 году. Эти два вопроса, хотя они и взаимосвязаны, должны тщательно разграничиваться, поскольку решение об осуществлении контроля в течение пятилетнего периода не обязательно сделает предполагаемое замораживание излишним, а лишь ограничит его более коротким периодом. До 1985 года разница исчислялась на прагматической основе. Генеральная Ассамблея ввела пятилетнюю систему в 1989 году после обзора предложений, сделанных КМГС в отношении регулирования разницей в контексте всеобъемлющего обзора.

20. На тридцать второй сессии КМГС было выявлено, что, с учетом предполагаемой разницы в 1990 и 1991 годах, пятилетняя процедура потребует сохранения средней разницы на уровне 112,5 в период 1992-1994 годов, что может быть достигнуто только если размер вознаграждения в Нью-Йорке останется замороженным в течение трех последующих лет. Кроме того, он отмечает, что если темпы инфляции в европейских местах службы будут ниже, чем в Нью-Йорке, необходимая продолжительность замораживания в этих местах службы будет пропорционально более длительной, чем в Нью-Йорке.

21. Одна делегация выразила опасение, что несохранение средней величины в течение пятилетнего периода и использование свободного колебания разницы может автоматически привести к тому, что действительная разница будет находиться наверху диапазона. Другая делегация высказала предположение, что маловероятно, что размер окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов будет возрастать на уровне или выше темпов инфляции и что рекомендация КМГС таким образом будет равносильна повышению разницы до верхнего предела диапазона. Он соглашается с тем, что до тех пор, пока увеличение окладов компаратора будет отставать от темпов инфляции, нет оснований технического характера полагать, что разница не будет колебаться в верхнем пределе диапазона. Однако, не очевидно, что компаратор будет продолжать платить ниже уровня инфляции. Информация о мерах долгосрочной реформы системы оплаты, проводимых правительством Соединенных Штатов, представлена в пунктах 10 и 11 добавления к докладу Комиссии (A/45/30/Add.1). События последних лет не могут служить надежным руководством к эволюции системы оплаты компаратора в течение следующих пяти лет и поэтому невозможно определенно утверждать, что несохранение средней величины в течение пятилетнего периода приведет к тому, что разница будет колебаться в верхнем пределе диапазона. Одна делегация описала такую эволюцию как равносильную фиксированному сплошному процентному повышению окладов. Логическим выводом было бы то, что падение до нижнего предела диапазона равносильно сплошному понижению окладов. Именно этот аспект был источником озабоченности Комиссии, Административного комитета по координации (АКК) и персонала. Сохранение средней величины в течение пятилетнего периода приведет к замораживанию в 1991 году, которое, вероятно, продлится до 1994 года. Даже

(Г-н Аквей)

без сохранения средней величины в течение пятилетнего периода, требования осуществления ежегодного регулирования разницы, вероятно, будут означать замораживание в 1991 году.

22. Некоторые делегации спрашивали, какие последствия будет иметь достижение потолка разницы 120 в 1991 году. При нынешнем методологическом подходе положение достаточно простое. Будет замораживание в Нью-Йорке, и индексы корректировок по месту службы во всем мире вновь понизятся для поддержания паритета покупательной способности с базовым; реальные доходы сотрудников общей системы таким образом уменьшатся. Это сведет на нет результаты повышения, проведенного в июле 1990 года, которое имело целью повысить конкурентоспособность системы. При использовании существующей методологии и процедур комиссия не сможет ответить на просьбу АКК, чтобы покупательная способность поддерживалась в системе Организации Объединенных Наций и чтобы система корректировок по месту службы функционировала безперебойно посредством нормального отражения динамики изменений в стоимости жизни в основании системы. В долгосрочной перспективе просьба АКК понятна. Только что завершенное сплошное обследование привело к повышению конкурентоспособности, но через год конкурентоспособность будет подорвана тем же комплексом факторов, которые первоначально привели к необходимости всеобъемлющего обследования. Подобного рода политика в области окладов вряд ли оправдана.

23. В этих обстоятельствах Комиссия сочла себя обязанной обратить внимание Комитета на вероятность замораживания в 1991 году. Этот чисто технический прогноз будет иметь политические последствия в 1991 году и поэтому он призывает Комитет самым тщательным образом рассмотреть наилучший вариант действий в свете долгосрочной реформы системы оплаты в службе компаратора, продолжающегося исследования по определению методологии выявления наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы и сохранения необходимости поддержания уровня конкурентоспособности, установившегося в результате проведения всеобъемлющего обследования. С учетом этих соображений Генеральной Ассамблее может представляться возможность подтвердить правильность системы диапазона разницы в долгосрочной перспективе и позволить ей в краткосрочном плане быть управляемой достаточно прагматично, с тем чтобы уменьшить озабоченность АКК и избежать возврата к ситуации бесконкурентности, преобладавшей до проведения всеобъемлющего обзора.

24. В связи с предлагаемым повышением ставок шкалы базовых/минимальных окладов путем консолидации 8,5 пунктов множителя, некоторые делегации запросили разъяснения по поводу этих пунктов множителя и связи шкалы со схемой мобильности и трудных условий службы. Существующая шкала была установлена по отношению к соответствующим уровням базовых чистых окладов в Вашингтоне, О.К., базовом городе гражданской службы компаратора. На своей тридцать второй сессии Комиссия была проинформирована о том, что шкалу окладов необходимо будет повысить примерно на 12%, с тем чтобы отразить повышение на 3,6% валовых окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, введенное с 1 января 1990 года, повышение на 4,1%, которое, как ожидается, вступит в силу с 1 января 1991 года, и последствия налогообложения, исчисленного на той же основе, что и разницы. После анализа этих элементов КМГС разработала рекомендацию, которая отразит налоговый режим и изменения, происшедшие в окладах компаратора до настоящего времени, но не предполагаемое повышение в 1991 году. Было признано, что таким образом будет создано отставание в один год между повышениями

(Г-н Аквей)

уровней окладов компаратора и системы Организации Объединенных Наций. Однако КМГС полагает, что это разумно, учитывая неопределенность, связанную с корректировкой окладов компаратора в последние годы.

25. Касаясь связи надбавок за мобильность и тяжелые условия службы со шкалой базовых окладов, он напоминает, что одним из основных предметов озабоченности Комиссии в предыдущем году была конкурентоспособность, особенно в связи с деятельностью в области технического сотрудничества на местах. При всеобъемлющем обзоре было выявлено, что вопросы конкурентоспособности являются особенно острыми в местах службы с трудными условиями, в которых компаратор обеспечивает значительное дополнение к базовому окладу. Нынешний "пакет" Организации Объединенных Наций предназначается для исправления этой ситуации. Система имеет целью не только быть конкурентоспособной в начале, но и оставаться таковой несмотря на корректировки с течением времени, так как должностные надбавки и дифференциалы компаратора также корректируются с течением времени в соответствии с изменениями базовых окладов. Таким образом связь системы мобильности и трудных условий службы со шкалой базовых/минимальных окладов является обдуманным элементом существующей структуры вознаграждения. Она также помогает упростить систему, создавая возможность устранить индивидуальные меры корректировки различных надбавок. Одна делегация запросила ввести новый механизм корректировки матричных процентов в отношении любых корректировок шкалы окладов в сторону повышения, с тем чтобы компенсировать любые финансовые последствия для матрицы. Помимо дополнительного усложнения системы, это предложение было бы шагом назад с точки зрения поддержания реальной стоимости надбавок, которая является основой конкурентоспособности. Проблема того, что матричные расходы могут достигнуть неоправданно высокого уровня является скорее кажущейся, чем реальной, поскольку в обычные годы процентная корректировка будет непосредственно ограничиваться долей в шкале федеральной гражданской службы в предыдущем году. Нынешнее предложение представляет собой единовременное усовершенствование, являющееся результатом использования средних окладов при исчислении разницы, а изменения в расчетах налогообложения вызвали необходимость повышения базовой/минимальной шкалы, которая отличается от изменений в шкале федеральной гражданской службы. Шкала базовых/минимальных окладов также используется для расчета большинства выплат в связи с выходом на пенсию. Прямая шкала, обзор которой должен был производиться в октябре 1990 года, потребовала бы повышения примерно на 3% больше, чем та, что предлагается на 1 марта 1991 года.

26. В связи с вопросом о рекомендации относительно субсидии на образование он отмечает, что запланированное на 1991 год исследование является чисто методологическим. Целью его является не сбор фактических данных в 1991 году, а скорее изучение источников данных и альтернативных методов исчисления пособий, с тем чтобы могли быть решены проблемы справедливого отношения к сотрудникам. Комиссия рассмотрела необходимость учреждения цикла обзоров субсидии на образование в качестве составного элемента всеобъемлющего обзора. Компаратор ежегодно рассматривает уровни субсидии, и плата за школьное образование, как правило, корректируется ежегодно. Практика общей системы в прошлом была разнообразной, что иногда приводило к тому, что субсидии значительно отличались от фактической платы. Поэтому комиссия решила, что субсидии должны пересматриваться каждые два года. Поскольку самый последний обзор был осуществлен в 1988 году, он призывает Комитет рассмотреть этот вопрос на текущей сессии. Речь идет о важном вопросе справедливого отношения к сотрудникам. Хотя среднее число случаев, превышающих нынешний потолок в 9 тыс. долларов США, составляет

(Г-н Аквей)

лишь 10%, уровень субсидии в ограниченном числе валютных зон был более несоответствующим, чем отражено в глобальной цифре. Комиссия тщательно рассмотрела вопрос и постановила, что наилучшим решением будет селективный подход с целью удовлетворения потребностей как справедливого отношения, так и экономии.

27. Комиссия будет продолжать уделять все необходимое приоритетное внимание вопросу о положении женщин. В первую очередь от организаций требуется осуществление уже сделанных рекомендаций, а не какие-либо новые рекомендации. Рабочая группа, созданная для рассмотрения вопроса о статусе женщин, будет заниматься всеми категориями сотрудников-женщин.

28. Что касается осуществления рекомендаций и решений Комиссии, он отмечает, что значительный интерес был проявлен к проблеме обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке. Позиция Комиссии, разъяснение которой было дано в ее докладах, заключается в простом подчинении статье 17 ее статута, который требует, чтобы она докладывала Генеральной Ассамблее об осуществлении ее решений и рекомендаций, другими словами, о мерах, принимаемых различными администрациями в отношении ее рекомендаций. Генеральный секретарь ссылаясь на моральное состояние сотрудников и технические трудности при обследовании в качестве причин отклонения рекомендации Комиссии. Хотя Комиссия не может высказаться по вопросу о моральном состоянии сотрудников, поскольку это не технический вопрос, она не может согласиться с тем, что технические трудности, выявляющиеся только после того, как становятся известными результаты обследования, являются обоснованными причинами для отклонения ее рекомендации. Она удовлетворена тем, что обследование было выполнено компетентно в техническом отношении. Необходимы некоторые разъяснения от Заместителя Генерального секретаря по вопросам администрации и управления относительно смысла его заявления в контексте обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания, что 72% сотрудников категории общего обслуживания в Нью-Йорке не являются гражданами Соединенных Штатов. В общем, делегациями была признана техническая обоснованность нью-йоркского обследования. Задачей Комиссии является установление главенства принципа наилучших преобладающих условий и содействие подходу общей системы к обследованиям окладов. Этот вопрос, вероятно, будет урегулирован в процессе неофициальных консультаций между Комитетом и представителями Генерального секретаря, но секретариат КМГС готов оказать содействие, если потребуются. нынешний раунд обследований наилучших преобладающих ставок в местах расположения штаб-квартир будет завершен в 1991 году, когда будут рассмотрены результаты обследований в Женеве и Вене. После этого Комиссия предпримет всеобъемлющий обзор опыта, приобретенного в текущем раунде, и отразит этот опыт в обзоре общей методологии для обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания.

29. Что касается будущей программы работы Комиссии, то он благодарит представителей Австралии и Мексики за привлечение внимания к важности кадровой политики для всей общей системы, а также за просьбу к Комиссии заняться этим вопросом. Кадровая политика, действительно, являлась одним из постоянных предметов озабоченности Комиссии и на нее будет сделан упор в ее будущей программе работы. Он надеется, что Пятый комитет окажет ей содействие в этом предприятии, не обременяя ее излишними количественными задачами.

30. Г-н ЗАДОР (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда) говорит, что он признателен за поддержку в отношении выводов и рекомендаций Правления Объединенного пенсионного фонда. В связи с вопросом о зачитываемом для пенсии вознаграждении сотрудников категории специалистов и выше, имела место широкая поддержка выводов и рекомендаций КМГС и Правления, хотя отмечались известные расхождения мнений как в Пятом комитете, так и в самом Правлении, касающиеся необходимости диапазона разницы в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения. В связи с вопросами зачитываемого для пенсии вознаграждения и последующих пенсий сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местах, было обращено внимание на значение всеобъемлющего обзора, который будет осуществлен в следующем году КМГС в тесном сотрудничестве с Правлением.

31. В общем, первоочередное значение было уделено сохранению общей системы в отношении зачитываемого для пенсии вознаграждения с целью обеспечения единства, сплоченности и целостности Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. В связи с зачитываемым для пенсии вознаграждением сотрудников на неклассифицированных должностях, некоторые делегации высказали мнение, что для укрепления подхода общей системы Правление должно рассмотреть возможные изменения в Положении о фонде, с тем чтобы определить зачитываемое для пенсии вознаграждение и права на пенсию всех участников, принимая во внимание мнения, выраженные руководящими органами организаций-членов относительно информации, содержащейся в докладе Правления. Некоторые ораторы предложили, чтобы КМГС участвовала в обзоре зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях.

32. В связи с вопросом о системе пенсионных коррективов была высказана общая поддержка рекомендованной Правлением промежуточной меры, которая должна применяться в течение 15 месяцев после истечения срока действия нынешней промежуточной минимальной меры 31 декабря 1990 года. Однако делегации недооценили необходимость того, чтобы Правление выработало общеприемлемые рекомендации в отношении долгосрочной модификации существующих соглашений для определения первоначального размера пенсий в местной валюте. В некоторых заявлениях упоминалась необходимость того, чтобы Подготовительная группа и само Правление учли замечания, содержащиеся в докладе Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/45/699). Ряд делегаций подчеркнули важность избежания введения неоправданной сложности в систему и, в частности, необходимость поддержания финансового здоровья фонда, не требуя частых изменений размеров взносов с учетом того, что размер взноса был существенно увеличен с 1 января 1990 года.

33. В связи с запросом Международной организации труда (МОТ) о помощи со стороны Правления в осуществлении результатов последних решений Административного трибунала МОТ, была высказана поддержка позиции, занятой Правлением в отношении условий, которые должны быть выполнены МОТ.

34. В ответ на запрос о предоставлении информации относительно того, как административные расходы фонда сравниваются с сопоставимыми частными пенсионными фондами, он говорит, что такие сравнения трудны из-за распределения участников и бенефициаров фонда по всему миру, причем, пособия варьируются в зависимости от места выхода на пенсию в результате применения уникальной двухступенчатой системы корректировки. Как отмечено в докладе Правления Объединенного пенсионного фонда Организации Объединенных Наций за 1989 год (A/49/9, пункт 131), Комитет актуариев пришел к выводу, что 0,20% зачитываемого для пенсии

(Г-н Задор)

вознаграждения на административные расходы могут быть оправданы в свете развития фонда за предыдущие 25 лет, но в качестве стимула для эффективности секретариата Фонда Комитет рекомендовал и Правление согласилось, что предел для административных расходов должен быть установлен в 0,18%. Фактические расходы до сих пор были ниже этого показателя.

35. Он выразил глубокую убежденность в том, что усилия в поиске решений связанных с пенсиями проблем, будут успешны, если позиции государств-членов будут последовательными и недвусмысленными во всех организациях-членах. Способность путем переговоров добиваться компромиссов в Правлении будет существенно поощряться четким пониманием всех заинтересованных сторон, что настоятельно необходимо, чтобы решения пенсионных проблем изыскивались в рамках Фонда, а не в результате отдельных мер, принимаемых индивидуальными организациями-членами.

36. Г-н ФОРАН (Помощник Генерального секретаря, представитель Генерального секретаря по инвестициям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что замечания и предложения, сделанные представителями, комментировавшими доклад Генерального секретаря по инвестициям Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/45/7), были тщательно зафиксированы и что Секретариат примет индивидуальные меры по их реализации. Ему приятно отметить положительные отзывы, сделанные в отношении политики Фонда о диверсификации его инвестиций не только по секторам, но также и по валютам. Он согласен с ораторами, которые рекомендовали проявлять крайнюю осторожность в нынешней изменчивой финансовой обстановке и говорит, что Фонд будет продолжать считать безопасность своим первым критерием и сохранит свою защитительную стратегию упора на сектор с фиксированным доходом по сравнению с менее безопасным сектором акций.

37. В ответ на запрос о дополнительной информации относительно поступлений от инвестиций Фонда по сравнению с другими пенсионными фондами, он говорит, что было невозможно выявить другие пенсионные фонды примерно такого же масштаба и с примерно такими же совокупными потребностями в инвестициях и обязательствах. Однако измеряемые по социально-экономическому показателю, который основан на выборке 80 пенсионных фондов Соединенных Штатов с активами свыше 100 млн. долл. США, годовые поступления Фонда, составившие 16,54% за пятилетний период, заканчивающийся 31 марта 1990 года, были достигнуты только за счет средств высшей пятой процентиля социально-экономического показателя.

38. Отвечая на запрос о дополнительных гарантиях продолжающихся усилий по увеличению обоснованности инвестиций, он говорит, что институциональные соглашения по управлению этими инвестициями будут по-прежнему обеспечивать их безопасность и обоснованность. Комитет по инвестициям, который является центральным органом институциональной системы, собирается четыре раза в год, причем, один раз в связи с заседанием Правления. Он разрабатывает инвестиционную стратегию в свете преобладающих условий, рассматривает все сделки, которые имели место, и консультирует по акциям которые должны быть включены в перечень высококачественных облигаций и суверенных облигаций, утвержденных Фондом для приобретения. Консультации Комитета по инвестициям дополняются услугами глобального советника и глобального опекуна, нанимаемых Фондом, большой сети советников во всем мире и персонала Службы по управлению инвестициями Секретариата. Кроме того, инвестиционная деятельность ежегодно реализуется внутренними и внешними ревизорами и каждый год рассматривается Правлением пенсионного фонда, Консультативным комитетом и Пятым комитетом.

39. Г-н НАССЕР (Египет) выражает надежду, что до завершения общих прений по пунктам 127 и 128 повестки дня Председатель КМГС сможет ответить на вопрос, который был поднят им ранее, относительно решения Комиссии рекомендовать Генеральной Ассамблее, чтобы шкала базовых/минимальных окладов была повышена на 8,5% начиная с 1 марта 1991 года. Он хотел бы узнать, следует ли ожидать, что Генеральная Ассамблея будет рассматривать новую рекомендацию, когда будут иметь место изменения условий работы в системе компаратора.

40. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) говорит, что КМГС рекомендовала это повышение в соответствии с резолюцией 44/198 Генеральной Ассамблеи, в которой установлена сопоставимость между базовыми/минимальными окладами в Организации Объединенных Наций и в системе компаратора - Федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Последствием этого является то, что изменения в системе компаратора должны сопровождаться изменениями в Организации Объединенных Наций.

41. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Комитет завершил общие прения по пунктам 127 и 128 повестки дня.

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: АДМИНИСТРАТИВНАЯ И БЮДЖЕТНАЯ КООРДИНАЦИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ СО СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫМИ УЧРЕЖДЕНИЯМИ И МЕЖДУНАРОДНЫМ АГЕНТСТВОМ ПО АТОМНОЙ ЭНЕРГИИ (A/45/130 и Add.1)

42. Г-н ШУММ (Объединенная инспекционная группа), представляя доклад Объединенной группы (ОИГ) о составлении бюджетов в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/45/130 и Add.1), говорит, что целью исследования в рамках системы, на котором основан доклад, было изучение той степени, в какой были достигнуты стандартизация и сопоставимость бюджетной и административной практики соответствующих организаций. Несмотря на достигнутый процесс в результате усилий АКК и Консультативного комитета, проблема все еще остается.

43. В связи с широкими рамками исследования был избран селективный подход и было проведено сопоставление нескольких методов и практики составления бюджетов. Поскольку способы и методы составления бюджетов не могут быть отделены от общей бюджетной и финансовой политики организаций, в исследовании также рассмотрены некоторые смежные бюджетные и финансовые вопросы.

44. В томе I доклада содержится межорганизационный анализ основных способов, методов и практики, используемых организациями системы Организации Объединенных Наций при подготовке их регулярных бюджетов, после чего следуют рекомендации в этом отношении. Он является несколько общим по характеру в связи с установленным пределом в 32 страницы; если участвующие учреждения пожелают, ОИГ в будущем сможет осуществить более детальные, углубленные исследования по конкретным темам, таким как расчет роста, нормативные издержки, вспомогательные издержки и структуры бюджета. В томе II содержатся сравнительные таблицы способов и методов, используемых в системе Организации Объединенных Наций. Эти таблицы должны корректироваться каждые два или три года, с тем чтобы отразить изменения в организациях.

Заседание закрывается в 17 час. 05 мин.