

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная  Ассамблея

СОРОК ПЯТАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
30-е заседание,
состоявшееся
в пятницу,
16 ноября 1990 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 30-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МЕЙКОК (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 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И
ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (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.30
26 December 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

Заседание открывается в 15 ч. 20 м.

ПУНКТ 127 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/45/30; 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 АХТИСААРИ (Заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления) говорит, что в заявлении Административного комитета по координации (АКК) (A/C.5/45/43) отражается озабоченность Генерального секретаря и всех руководящих сотрудников системы Организации Объединенных Наций по поводу условий службы персонала категории специалистов и выше, которые все еще не конкурентоспособны, и акцентируется потребность в стабильности и ясности, особенно в отношении пенсий. В последние годы федеральная гражданская служба Соединенных Штатов стала неудовлетворительным компаратором, использование которого ведет к серьезным искажениям в системе вознаграждения сотрудников международной гражданской службы. Как указывает АКК в пункте 9 своего заявления, в этих условиях было бы абсолютно неуместным устанавливать новое замораживание окладов.

2. Персонал полевой службы является опорным элементом деятельности Организации Объединенных Наций по всему миру. Эти сотрудники живут зачастую в условиях нестабильности и опасности и должны находиться всегда в состоянии готовности к тому, чтобы после предупреждения за 48 часов перебраться на другое место. Ввиду этого он удовлетворен решением Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) провести проверку изменения размеров вознаграждения сотрудников полевой службы по истечении двух лет, особенно в свете применения таблиц для определения размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях (A/45/30, пункт 269).

3. Что касается положения женщин в организациях, то хотя, судя по приводимым цифрам, отношение к этой части сотрудников улучшилось, все еще предстоит решить некоторые основополагающие проблемы как в рамках категории общего обслуживания, так и в рамках категории специалистов. Одной из таких проблем является наблюдающееся в последнее время сокращение числа выдвигаемых кандидатур и назначения женщин на руководящие должности категории С-5 и выше, что будет блокировать осуществление программы действий, находящейся в стадии подготовки.

4. Касательно анализа вопросов, связанных с окладами сотрудников категории общего обслуживания, оратор с удовлетворением отмечает, что проблема, существовавшая в Женеве, нашла свое решение. Трудно повсеместно найти адекватные элементы для сопоставления. Также нелегко обеспечить методологическую приемлемость, а поэтому обоснованность исследований, касающихся окладов. Каждому месту службы свойственны свои собственные проблемы. Так, необычным по своему составу является персонал категории общего обслуживания в Нью-Йорке, который в принципе должен был бы состоять из сотрудников, набираемых на "местной" основе. Из общего числа таких сотрудников, составляющего 2365 человек, менее 28 процентов являются гражданами страны пребывания, а остальные 72 процента - это граждане 96 различных стран. Из этих 72 процентов большинство в действительности составляют "международные" сотрудники, поскольку они используют в работе, по крайней мере, два языка, во многих случаях имеют высшее образование и, по сути дела, живут как экспатрианты,

(Г-н Ахтисаари)

хотя и не признаются международными сотрудниками с точки зрения вознаграждения. Это весьма ненормальное явление, наблюдающееся в Центральных учреждениях, которое до сих пор не исправлено.

5. Заботясь о моральном настрое сотрудников, работающих в Нью-Йорке, Генеральный секретарь принял решение изучить рекомендации КМГС, данные в рамках исследования по вопросу об окладах. Хотя результаты этого исследования не перестают удивлять, решение о сокращении окладов персонала категории общего обслуживания в условиях, когда другим категориям сотрудников оклады повышаются более чем на 10 процентов, принято и важно теперь двигаться вперед. Моральный настрой персонала - это не пустые слова, поскольку он способен предопределять успех того или иного начинания, и Генеральный секретарь не устает повторять, что самым драгоценным достоянием Организации являются ее сотрудники. В последние годы в результате реорганизации и сокращения должностей положение сотрудников усложнилось, стало более напряженным, требующим большей отдачи сил, и значительно увеличилась доля тех сотрудников, которые работают сверхурочно. После многих лет, в течение которых деятельность Организации носила по существу дискуссионный характер, Организация перешла к оперативным видам деятельности и не только в таких областях, как поддержание мира, но и в областях, касающихся международного экономического развития, окружающей среды, злоупотребления наркотиками и прав человека. Ввиду этой новой роли Организации Объединенных Наций требуется изменить подход к вопросам, касающимся персонала. Мобильность приобретает все большее значение со всеми вытекающими отсюда последствиями. Предлагалось, чтобы Организация продвигалась в направлении создания небольшого ядра сотрудников, круг которых расширился бы для выполнения определенных задач. Эта идея заслуживает рассмотрения, хотя и несет с собой ряд проблем. Отдельные сотрудники не смогут адаптироваться к этим изменениям, и в этом случае надо было бы предусмотреть средства, которые позволят им следовать своему призванию вне рамок Организации. Кроме того, представляется возможным, что ввиду новых функций появится необходимость введения новых изменений в структуру Секретариата. Организации Объединенных Наций, как и любому другому организму в эпоху быстрой эволюции, придется приспосабливаться.

6. При обсуждении доклада КМГС всегда важно иметь в виду, что предметом рассмотрения являются средства, которые позволят Генеральному секретарю и другим руководящим сотрудникам выполнять функции, порученные им мировым сообществом, и эти средства, главным образом, являются людские ресурсы. Деятельность такой организации, как Организация Объединенных Наций, зависит от морального настроения, гибкости и высоких качеств персонала, от эффективности ее структур и от скрупулезного соблюдения государствами-членами своих финансовых обязательств. Пятый комитет, КМГС и администрация Организации Объединенных Наций должны быть едины в выполнении общей задачи подготовки Организации к осуществлению ее нынешних и будущих функций в условиях мира, экономического развития, справедливости и уважения прав человека.

7. Г-н АХТАРУЗЗАМАН (Бангладеш) в целом выражает согласие с рекомендациями КМГС, касающимися широкомасштабного исследования методологии для определения шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, и в особенности с мнением, изложенным в пункте 34 ее доклада (A/45/30). Вместе с тем он считает, что КМГС следовало бы продолжать изучать вопрос о путях установления четко определенного предела разницы для зачитываемого для пенсии вознаграждения в соответствии с размерами чистого вознаграждения.

(Г-н Ахтаруззаман, Бангладеш)

8. Что касается сложного вопроса структуры вознаграждения, то его взгляды в целом совпадают с решениями КМГС и он согласен с тем, чтобы не исключать жилье из системы коррективов по месту службы, как и с тем, чтобы, по крайней мере, на нынешнем этапе жилье не рассматривалось как отдельный элемент общего вознаграждения. Кроме того, он поддерживает рекомендацию о том, чтобы в Центральных учреждениях, местах службы в Европе и других основных местах службы сопоставление расходов на жилье по-прежнему велось на основе базового города, Нью-Йорка, с применением системы коррективов по месту службы. С другой стороны, он был бы благодарен за дополнительную информацию о практике предоставления субсидий на экспатриацию сотрудникам, которые проживают в странах своего происхождения, оказывая услуги в другой стране.

9. Что касается вопроса об условиях службы таких категорий сотрудников, как помощник Генерального секретаря и заместитель Генерального секретаря и эквивалентных категорий, то он считает, что, несмотря на решения КМГС по этому вопросу, было бы целесообразным вернуться к рассмотрению этого вопроса в будущем. И напротив, он согласен с решениями КМГС, касающимися изменения, применения и рассмотрения в будущем шкалы базовых/минимальных окладов и в целом разделяет ее выводы об использовании коррективов по месту службы для компенсации различий в покупательной способности, которая появляется по истечении определенного времени и между различными местами службы. Такого же подхода заслуживает рассмотрение КМГС вопроса об условиях службы персонала полевой службы, хотя оратор и считает, что этот вопрос должен анализироваться постоянно в свете изменяющихся обстоятельств.

10. Практика дополнительных выплат и вычетов отражается на беспристрастности сотрудников международной гражданской службы, и Секретариату следовало бы предоставлять больше информации по этому вопросу, а особенности о мерах, которые принимаются для пресечения подобной практики.

11. Что касается доклада Генерального секретаря об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/45/7), то оратор с удовлетворением отмечает, что, несмотря на неблагоприятные экономические условия, прибыльность инвестиций фонда была удовлетворительной в сравнении с другими пенсионными фондами. Следует надеяться, что Генеральный секретарь и впредь будет проводить политику диверсификации и тщательного выбора средств инвестирования, о которой говорится в пункте 17 доклада.

12. Г-н ОСЕЛЬЯ (Аргентина) говорит, что при расчете зачитываемого для пенсии вознаграждения основополагающее значение имеет принцип замещения доходов и что в этой связи он поддерживает идею сохранения методологии, установленной применительно к шкале 1987 года с поправками, внесенными на сорок четвертой сессии. Вместе с тем для придания стабильности зачитываемому для пенсии вознаграждению расчет следовало бы производить в соответствии с системой пределов, аналогичной той, которая используется в шкале вознаграждений. Таким образом, можно было бы избежать сдвига по негативным причинам между зачитываемым и незачитываемым для пенсии вознаграждением в Организации и вознаграждением в гражданской службе компараторе. Еще один вызывающий озабоченность аспект - это положение участников Фонда, которые получают свою пенсию в национальной валюте. В этом случае следовало бы изучить возможность применения какого-то минимального обменного курса до тех пор, пока КМГС не даст окончательных предложений по этому вопросу. В силу этих причин он с удовлетворением воспринимает учреждение смешанной подготовительной рабочей группы

(Г-н Осальда, Аргентина)

для проведения в 1991 году всеобъемлющего исследования по вопросу о зачитываемом для пенсия вознаграждении и последующих пенсиях персонала категории общего обслуживания и смежных категорий (A/45/30, пункт 55).

13. Рекомендация о сохранении элемента, связанного с жильем, в рамках системы корректировок по месту службы представляется разумной, однако и здесь необходимо продолжить изучение этой темы для принятия окончательного решения о целесообразности исключения элемента, связанного с жильем, из базового вознаграждения или его сохранения. Как явствует из доклада, по-видимому, будут две различные системы подхода к компоненту жилья: один, который будет применяться в большинстве мест службы, в которых жилье будет включено в корректив по месту службы, и другой - экспериментального характера, в котором этот компонент будет исключен. Было бы важно знать, были ли уже отобраны эти места службы, помимо тех, которые упомянуты в пункте 95 доклада, и какие при этом использовались критерии. Кроме того, представленные предложения имеют финансовые последствия, которые необходимо проанализировать.

14. Принцип Ноблемера должен оставаться руководящим принципом в политике определения вознаграждений персонала и базы сопоставления вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в наиболее высокооплачиваемой государственной службе. Делегация Аргентины поддерживает идею о периодическом пересмотре компаратора и с удовлетворением воспринимает решение КМГС просить ее секретариат о выработке для нее методологии в целях определения самой высокооплачиваемой гражданской службы. В этой связи предел разницы является практической формой введения в действие принципа Ноблемера, поскольку он позволяет поддерживать оклады в Организации в приемлемом соответствии с компаратором. Решение Генеральной Ассамблеи о сохранении предела разницы на уровне 115 в течение пяти лет могло бы вызвать замораживание окладов в будущем. Разница должна бы иметь возможность колебаться по ходу дела в рамках верхнего и нижнего предела. Было бы целесообразным уточнить, какие меры будут приняты в случае, если предел разницы превзойдет максимальный уровень 120, что могло бы случиться согласно нынешним прогнозам, и какой эффект могло бы иметь замораживание.

15. Хотя КМГС провела серьезное, нужное и соответствующее действующей методологии исследование по вопросу о наилучших условиях службы для персонала категории общего обслуживания в Нью-Йорке, Аргентина поддерживает решение Генерального секретаря принять такую шкалу окладов, которая отличается от рекомендаций Комиссии, но согласуется с административными потребностями Организации в сложившейся обстановке, которая дает для этого основания. В то же время она предлагает Комиссии как можно скорее закончить исследования, которые надо провести в Центральных учреждениях, пересмотреть методологию проведения исследования по вопросу о наилучших условиях службы и на базе новой методологии провести в кратчайший срок новое исследование в Нью-Йорке. Необходимо продолжить рассмотрение вопроса о пособиях на образование и в высшей степени желательным было бы проводить периодический пересмотр выплат по данной статье. Есть необходимость в избирательном увеличении этого пособия на основании реальных потребностей в тех отобранных местах службы, в которых в значительной мере увеличались такого вида расходы.

16. Делегация Аргентины с удовлетворением отмечает осуществление положений раздела III С резолюции 44/198 в части, касающейся представления информации о практике дополнительных выплат и вычетов, нарушающей один из основных принципов трудовых отношений, а именно принцип равной оплаты за равный труд. Необходимо

(Г-н Оседия, Аргентина)

продолжать изучение этого вопроса с целью изыскания окончательного решения. Кроме того, оратор с удовлетворением отмечает, что КМГС улучшила свои методы работы, придав процессу принятия решений больше четкости и открытости, что позволило профсоюзным организациям возобновить свое участие в прениях Комиссии. Создание трехсторонних групп является адекватной мерой для анализа ситуаций, отражающихся на условиях работы всего персонала. С другой стороны, важно знать взгляды АКК с целью учета интересов всех секторов, связанных с системой Организации Объединенных Наций.

17. Г-н МЕРФИЛД (Канада) разделяет мнение о том, что необходимо попытаться установить такую систему вознаграждений, которая гарантировала бы справедливое и конкурентоспособное вознаграждение за полезный труд сотрудников международной гражданской службы. Для поддержания стимулов к труду, морального духа, производительности и качества во всей системе Организации Объединенных Наций крайне важно на равной основе подходить к персоналу всех органов. Во всех решениях, которые принимает Генеральная Ассамблея, необходимо сохранять целостность общей системы. Для ее дальнейшего существования необходимо, чтобы сотрудники, работающие в различных местах службы, считали справедливыми методы, применяемые для определения размеров вознаграждения. К сожалению, в течение ряда лет создавалась такая система, при которой коррективы по месту службы являются основным элементом для установления размеров вознаграждения, а не для уравнивания покупательной способности во всех местах службы. В нынешнее время система настолько сложна, что нелегко определить, соответствуют ли рекомендации установленной политике. Хотя нет достаточных конкретных доказательств, отдельные сотрудники подозревают, что они находятся в менее выгодном положении по сравнению со своими коллегами в других местах службы. КМГС призвана рассеять эти сомнения в рамках действующей системы, но, кроме того, было бы целесообразно, чтобы в ближайшем будущем была принята система, более транспарентная и доступная для понимания.

18. Делегация Канады всецело поддерживает рекомендацию, содержащуюся в пункте 162 доклада КМГС, а также рекомендацию, касающуюся жилья, за исключением предложения об изменении системы пособий на арендную плату, которое ведет лишь к усложнению всей системы. С другой стороны, следует поддержать рекомендацию об увеличении базового оклада на 8,5 процента, поскольку это способствовало бы повышению транспарентности системы вознаграждений. В связи с этим трудно понять причину, по которой используемые множители для установления равновесия между местами службы абсолютно не отражают различия в покупательной способности.

19. Хотя время от времени возникают сомнения относительно целесообразности сопоставлений с федеральной гражданской службой Соединенных Штатов, нет и доказательств того, что эта служба не является адекватным компаратором. Действительно, в последнее время более отчетливой стала разница между вознаграждениями в государственном секторе и определенными вознаграждениями в частном секторе Соединенных Штатов, однако это, бесспорно, не единственная страна, где имеет место такое явление. Распространенная КМГС анкета по этому вопросу может способствовать его уточнению, хотя следует отметить, что истолковывать данные будет нелегко.

20. Делегация Канады понимает и поддерживает в целом рекомендации, которые содержатся в подпункте d пункта 124 доклада КМГС о жилье для сотрудников более высоких категорий. В качестве справки было бы полезным изучить действующие в этой

(Г-н Марифидд, Канада)

области положения, касающиеся внешнеполитической службы Канады. В отношении персонала категория общего обслуживания было бы целесообразным иметь разъяснение относительно характера проведенных исследований.

21. Смешанный комитет по пенсиям продолжает сталкиваться с проблемой обеспечения будущего пенсионерам системы на основе имеющихся ресурсов. Было бы целесообразным изыскать жизнеспособное долгосрочное решение, а пока такого решения нет, Канада рекомендует принять предложенное временное решение.

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСОВЫЕ ДОКЛАДЫ И ПРОВЕРЕННЫЕ ФИНАНСОВЫЕ ВЕДОМОСТИ И ДОКЛАДЫ КОМИССИИ РЕВИЗОРОВ (продолжение) (A/C.5/45/L.5)

22. Г-н КУЛИК (Украинская Советская Социалистическая Республика), представляя проект резолюции A/C.5/45/L.5, подготовленный в ходе неофициальных консультаций под его руководством в качестве заместителя Председателя, говорит, что этот проект резолюции является результатом консенсуса, достижение которого вынудило изменить примерно третью часть всего первоначального текста и исключить семь пунктов. Проект резолюции соответствует основным положениям предыдущих резолюций, учитывает вопросы, поставленные Комиссией ревизоров, Консультативной комиссией и государствами-членами, и представляет собой шаг вперед по сравнению с резолюцией 44/143.

23. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что если не будет возражений, то он будет полагать, что Комиссия принимает решение одобрить проект резолюции A/C.5/45/L.5 без голосования.

24. Решение принимается.

25. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ объявляет о завершении рассмотрения пункта 116 повестки дня.

Заседание закрывается в 16 ч. 40 м.