



IN LIBRARY

DEC 30 1985

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ  
53-е заседание,  
состоявшееся во вторник,  
3 декабря 1985 года,  
в 10 ч. 30 м.,  
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О ПЯТЬДЕСЯТ ТРЕТЬЕМ ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ТОММО МОНТЕ (Камерун)

Консультативный комитет по административным и бюджетным  
вопросам: г-н МСЕЛЛЕ

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 123 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

- а) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
- б) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ  
ОРГАНИЗАЦИЙ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
- в) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ  
(продолжение)

ПУНКТ 124 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД  
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение)

ПУНКТ 125 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД  
ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ  
(продолжение)

\* В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться на подпись одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя Печатающего Секция редактирования официальных отчетов, комната DC 2-750, 2 United Nations Plaza, и включаться в экземпляр отчета.

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

Заседание открывается в 11 ч. 10 м.

ПУНКТ 123 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/40/652 и A/40/673 и Corr.1 и Add.1; A/C.5/40/5 и Add.1, A/C.5/40/6 и Corr.1, A/C.5/40/25, 27, 30, 38, 39 и A/C.5/40/59 и Corr.1)

- a) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
- b) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ: ДОКЛАД ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)
- c) ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ: ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)

1. Г-жа РОДРИГЕС (Венесуэла) говорит, что эффективность деятельности Организации Объединенных Наций в большой степени зависит от работоспособности персонала. В этой связи ее делегация поддерживает усилия по набору кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Хотя в деле достижения цели справедливого географического распределения был достигнут обнадеживающий прогресс, неравномерность в распределении должностей категории специалистов все еще сохраняется. Поэтому при наборе персонала следует в первую очередь учитывать необходимость справедливого географического распределения.

2. Венесуэла приветствует освобождение из заключения ряда сотрудников, ставшее возможным благодаря усилиям Генерального секретаря и ассоциаций персонала, однако она глубоко сожалеет по поводу того, что ряд сотрудников все еще находится в заключении. Нарушение привилегий и иммунитетов международных должностных лиц не только подвергает опасности жизнь отдельных сотрудников, но и подрывает авторитет Организации Объединенных Наций и ее Устава.

3. Несмотря на усилия, предпринимаемые для увеличения доли женщин, работающих в Секретариате, только 23,1 процента должностей категории специалистов, подлежащих географическому распределению, заняты женщинами, а процент женщин, занимающих старшие должности является весьма низким. Ее делегация хотела бы знать, что послужило причиной такой несбалансированности. Организация должна служить примером в деятельности по ликвидации неравенства и, в частности, обеспечивать, чтобы мужчины и женщины вносили равный вклад в ее работу. Женщины также играют важную роль в процессе развития, и поэтому нельзя пренебрегать тем вкладом, который они призваны вносить в этот процесс.

4. В соответствии с этим Венесуэла одобряет программу действий, изложенную в документе A/C.5/40/30. В частности, ее делегация поддерживает мероприятия, направленные на изыскание источников набора высококвалифицированных женщин, систематическое выявление и преодоление стереотипов и других барьеров, которые характерны для управленческих структур. Ее делегация призывает принять меры в рамках усилий, направленных на улучшение географического распределения должностей в Секретариате, к увеличению доли женщин на старших должностях.

5. Г-н УЛЬД МАЛЛУМ (Мавритания) говорит, что эффективность Организации всецело зависит от персонала, при наборе которого следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности, уделяя должное внимание важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе.

6. Его делегация одобряет успехи в деле обеспечения справедливого географического распределения и призывает Генерального секретаря продолжать работу, направленную на достижение целей, намеченных Генеральной Ассамблеей. Однако Мавритания обеспокоена сохраняющимся неравномерным распределением должностей уровня Д-2 и выше, связанным с продолжением приема на службу граждан чрезмерно представленных государств. Кроме того, не было предпринято никаких усилий к исправлению несбалансированности существующей между странами, которые представлены в рамках желаемых уровней. Что касается его собственной страны, то всего лишь один из четырех граждан Мавритании, занимающих должности категории специалистов, работает на постоянном контракте, поэтому Мавритания скоро станет недопредставленной страной. Ее делегация хотела бы знать, какие шаги собирается предпринять Генеральный секретарь с целью исправления этого положения.

7. Мавритания имеет серьезные оговорки относительно найма сотрудников на должности уровня С-3 путем проведения конкурсных экзаменов, поскольку для найма сотрудников на вакантные должности уровней С-1 и С-2 путем проведения экзаменов применялась практика, противоречащая руководящим принципам, утвержденным Генеральной Ассамблеей. Хотя Генеральная Ассамблея приняла решение, что 70 процентов должностей на этих уровнях должны предоставляться кандидатам со стороны, Объединенная инспекционная группа пришла к выводу, что в действительности большинство этих должностей резервируется для кандидатов, работающих в Организации. Его делегация хотела бы знать, какие вакантные должности имеются для приема на службу путем проведения экзаменов, поскольку бессмысленно проводить экзамены при отсутствии вакантных должностей.

8. Что касается развития карьеры, то наличие большого числа компетентных кадровых сотрудников имеет важное значение для обеспечения международного характера Секретариата и повышения эффективности работы. В заключение его делегация отметила критические замечания, высказанные Объединенной инспекционной группой относительно использования персонала и финансовых ресурсов. Секретариат должен учесть замечания этой Группы.

ПУНКТ 124 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение) (A/40/7/Add.12, A/40/30, A/40/653 и Add.1; A/C.5/40/26, 41, 44 и A/C.5/40/45 и Corr.1)

ПУНКТ 125 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (A/40/9 и 848; A/C.5/40/24 и 41)

9. Г-н ДЕ КЛЕРК (Бельгия), выступая от имени десяти стран - членов Европейского сообщества, говорит, что "десятка" поддерживает рекомендации, содержащиеся в пунктах 162 и 164 доклада КМГС, касающиеся медицинского страхования после окончания срока службы. Различные организации должны согласовать свои критерии, касающиеся такого медицинского страхования, однако это страхование должно распространяться только на тех, кто получил право на пенсию. "Десятка" согласна с тем, что медицинское страхование должно носить обязательный характер.

10. На тридцать девятой сессии КМГС с оговорками рекомендовала установить надбавку за выслугу лет заслуживающим ее сотрудникам, занимающим должности уровней С-1-С-5. КМГС отметила, что ВОЗ и МОТ уже ввели такую надбавку, и, по-видимому, согласилась с мнением ассоциации персонала о том, что сам этот факт уже оправдывает введение надбавки на выслугу лет в рамках всей системы, однако "десятка" не поддерживает такую точку зрения. Напротив, Генеральная Ассамблея должна обратиться к этим двум организациям, установившим надбавку за выслугу лет, с просьбой придерживаться сложившейся практики.

11. "Десятка" может одобрить меры, которые КМГС рекомендовала в отношении находящихся на иждивении сотрудников детей-инвалидов и пособия на образование, несмотря на его значительные размеры. Однако "десятка" сомневается, действительно ли оправданы новые шкалы окладов, предложенные для персонала категории общего обслуживания в Женеве и Лондоне. На текущей сессии следует представить подробную информацию о существующих шкалах, с тем чтобы можно было провести их сопоставление.

12. "Десятка" поддерживает точку зрения КМГС относительно условий службы на местах и, в частности, те меры, которые касаются персонала, работающего в Ливане. "Десятка" отмечает, что из пункта 193 доклада КМГС следует, что в ряде случаев имеет место выплата надбавок к суточному пособию. Такая практика может подорвать общепринятый порядок выплаты надбавок, ввиду чего КМГС следует рассмотреть вопрос об условиях выплаты суточного пособия в рамках всей системы.

13. Что касается вопросов персонала, рассматриваемых в разделе VIII доклада КМГС, то, по мнению "десятки", Комиссии было бы целесообразно рассмотреть проблему перехода персонала из категории общего обслуживания в категорию специалистов, которая затрагивает все организации системы. "Десятка" выражает озабоченность по поводу затягивания разработки системы развития карьеры.

14. Как правило, вину за недостаточную представленность женщин в Секретариате и, особенно, на старших должностях категории специалистов возлагают на Секретариат. Вместе с тем одной из важных причин такого положения является то, что многие женщины, занимающие должности категории специалистов, начинали службу в категории общего обслуживания и, таким образом, не имели достаточного времени для продвижения на старшие должности в категории специалистов. Секретариат мог бы исправить такое положение путем найма на работу большего числа кандидатов со стороны. Секретариату трудно обеспечить, чтобы в Организации работал персонал, который бы обладал высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, учитывая при этом географическое распределение и предоставляя женщинам равные возможности для службы

(Г-н Де Клерк, Бельгия)

в интересах международного сообщества на всех ответственных постах. Эти трудности усугубляются еще и тем, что большинство кандидатов представляют страны, которые уже представлены надлежащим образом. Поэтому необходимо содействовать тому, чтобы на работу принимались женщины из непредставленных и недопредставленных стран.

15. Следует не просто устанавливать определенные процентные показатели в отношении женщин, а обеспечивать прием на службу большего числа женщин, имеющих высокий уровень компетентности и добросовестности. Секретариат не сможет решить эту задачу, если государства-члены, и, особенно, такие государства, которые привлекают к гражданской службе ограниченное число женщин, не окажут ему содействие.

"Десятка" отметила интерес, который проявляет КМГС к расширению источников найма персонала, и поддерживает рекомендации Комиссии, касающиеся проведения экзаменов. Практику приема на работу на основании результатов конкурсных экзаменов следует применять и в других организациях общей системы.

16. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) говорит, что его воодушевила поддержка, оказанная жизненно важной работе Комиссии по укреплению общей системы. Что касается вознаграждения сотрудников категории специалистов, то необходимо отметить, что увеличение корректива по месту службы в Нью-Йорке, намеченное на 1 декабря 1984 года, было приостановлено и что второе увеличение, намеченное на 1 декабря 1985 года, также не было осуществлено. Поэтому классы коррективов по месту службы для всех других мест службы, на которые повлияло повышение для Нью-Йорка за этот период, также остались на прежнем уровне. В результате этого за двухлетний период только в Организации Объединенных Наций будет сэкономлено почти 29 млн. долл. США, а в рамках всей общей системы эта сумма будет значительно больше.

17. Что касается методологии расчета уровня разницы чистого вознаграждения, то Комиссия обеспокоена существенным расхождением результатов, полученных с использованием обычного метода и других трех методов, и поэтому хотела бы получить подробное разъяснение причин, которые лежат в основе таких расхождений до того, как она примет какое-либо решение. Секретариат КМГС провел весьма полезные дискуссии с компетентными властями Соединенных Штатов по различным вопросам, касающимся сопоставления уровня разницы, включая применяемую в Соединенных Штатах практику использования для сравнения средних окладов.

18. Была сделана ссылка на важность учета окладов в частном секторе, и следует помнить о том, что в соответствии с Законом о сопоставлении заработной платы от 1970 года оплата сотрудников, работающих в системе федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, в целом отражает тенденции, проявившиеся в оплате труда в частном секторе в период 1970-1977 годов. Однако начиная с 1977 года сменявшие друг друга президенты Соединенных Штатов пользовались одним из положений Закона, позволяющим не осуществлять эту процедуру по причине экономических трудностей в Соединенных Штатах. Поэтому теперь соответствия между системой оплаты в рамках Организации Объединенных Наций и системой оплаты в частном секторе Соединенных Штатов, которое существовало до 1977 года, не наблюдается.

(Г-н Аквей)

19. Некоторые делегации сочли дифференцированный коэффициент стоимости жизни приемлемым критерием для расчета разницы чистого вознаграждения, в то время как другие делегации высказались против этого. Существующая методология включает этот критерий, который, наряду с другими, рассматривается Комиссией. Генеральная Ассамблея не возражала против осуществления этой процедуры с момента ее принятия в 1976 году.

20. Следует понять, что чем глубже Комиссия вникает в суть различных шкал оплаты, принятых правительством Соединенных Штатов, тем сложнее системы, имеющие отношение к оплате труда в Организации Объединенных Наций и, следовательно, к определению уровня разницы. К системе оплаты, принятой в Организации Объединенных Наций, относится не только система Общей шкалы окладов в стране-компараторе. В сопоставление следует включать также надбавки и премии и оплату в службе старших руководящих сотрудников, потому что они также являются частью вознаграждения, принятого в стране-компараторе. Кроме того, используются "дополнительные" или уравнивающие выплаты, которые не зависят от периодических изменений уровня налогов. Комиссия также изучает уместность введения специальных ставок. Поэтому лучше всего было бы подождать, пока КМГС завершит изучение всех аспектов методологии и представит соответствующий доклад Генеральной Ассамблее.

21. Что касается уровня разницы, то подавляющее большинство ораторов высказались за утверждение пределов разницы 110-120 и все делегаты согласились установить пределы разницы с желательным средним уровнем около 115, в соответствии с рекомендацией КМГС. Хотя первоначально уровень разницы находился в пределах 109,7-121,3 и при внесении изменений в систему коррективов по месту службы наблюдалась некоторая непоследовательность, Комиссия считает диапазон от 110 до 120 более приемлемым, чем диапазон от 109 до 121, и считает, что благодаря этому она по-прежнему сможет вносить изменения в систему коррективов по месту службы в рамках пределов разницы при помощи пятипроцентной корректировки, однако в различные сроки, для достижения среднего уровня разницы около 115. Непредвиденные действия со стороны сопоставимой службы, такие как повышение или уменьшение заработной платы и налоговая реформа, которые не контролируются Комиссией, могут периодически значительно поднимать или опускать предел разницы, по сравнению со средним уровнем. Когда это происходит, Комиссия будет использовать систему коррективов по месту службы для возвращения уровня разницы к 115.

22. Таким образом, если Генеральная Ассамблея одобрит рекомендации Комиссии, можно предположить следующий ход событий. Во-первых, Комиссия заморозит на нынешнем уровне классификацию коррективов по месту службы в Нью-Йорке до тех пор, пока уровень разницы не снизится до желательного среднего уровня. В результате этого класс корректива по месту службы, который было намечено ввести для Нью-Йорка 1 декабря 1985 года, также не был установлен. Покупательная способность в других местах службы будет по-прежнему уравниваться с вознаграждением, выплачиваемым в Нью-Йорке. Во-вторых, следующий класс корректива по месту службы, предусмотренный для Нью-Йорка, не будет установлен, независимо от уровня инфляции в Нью-Йорке, до тех пор, пока Комиссия не сделает вывод, что разница между результирующим общим вознаграждением и чистым вознаграждением в рамках федеральной гражданской службы Соединенных Штатов составляет цифру порядка 115. В-третьих, исходя из имеющейся

(Г-н Аквей)

информации можно сделать вывод, что введение следующего класса корректива по месту службы может быть осуществлено в Нью-Йорке только во второй половине 1987 года или в начале 1988 года. Это предоставляет Комиссии еще одну возможность изучить изменения в системе окладов и системе налогообложения в сопоставимой службе и представить Генеральной Ассамблее на ее сорок первой сессии дополнительную информацию.

23. Для объяснения того, что произойдет в период 1985-1991 годов, членам Комитета была представлена неофициальная таблица, в которой показано, каким будет положение, если сделать ряд допущений. Такую же таблицу Комиссия представит Генеральной Ассамблее на ее сорок первой сессии, в которую будет включена самая последняя информация, которая будет иметься в момент проведения июльской сессии Комиссии. Из этой таблицы видно, что КМГС будет использовать корректив по месту службы для того, чтобы поддерживать уровень разницы в течение 5-6-летнего периода на среднем уровне порядка 115. Выработывая соответствующие рекомендации в этом отношении, Комиссии будет необходимо принять во внимание любой корректив по месту службы для Нью-Йорка и любые прогнозы правительства Соединенных Штатов на предстоящий финансовый год, касающиеся изменений в заработной плате. Однако любое рекомендованное изменение пределов разницы является важным решением и будет внимательно изучаться совместно с другими сторонами в рамках общей системы. Комиссия также рассмотрит последствия, которые система коррективов по месту службы, в рамках установленных пределов разницы, может иметь в местах службы с весьма низким коррективом по месту службы, с тем чтобы развивающиеся страны по-прежнему имели доступ к услугам специалистов из всех стран мира по многосторонним каналам.

24. Представитель Бельгии, сославшись на приложение VI доклада Комиссии (A/35/30) 1980 года, дал неправильную трактовку системы коррективов по месту службы. Если внимательно изучить пункты 5 и 8 этого приложения, можно увидеть, что систему коррективов по месту службы нельзя сравнивать с коррективами на стоимость жизни, которые обычно используются в национальной системе оплаты труда. Цель этих пунктов заключается не в том, чтобы отказаться от применения системы коррективов по месту службы в отношении Нью-Йорка, а чтобы показать, что в отличие от коррективов на стоимость жизни в национальной системе оплаты труда корректив по месту службы является постоянной и традиционной чертой системы оплаты в Организации Объединенных Наций. Было бы неверно утверждать, что для базового города системы применение корректива по месту службы является неоправданным. Кроме того, Комиссия не изменяла систему, описанную в приложении VI ее доклада 1980 года, и на практике применяла ее в рамках принципа Ноблемера.

25. Разница в настоящее время состоит в том, что Генеральная Ассамблея стремится к установлению определенных пределов разницы. Это, однако, не означает, что система коррективов по месту службы теряет свое значение. Наоборот, как вытекает из неофициально распространенной таблицы, корректив по месту службы будет весьма полезным инструментом не только для достижения равенства на среднем уровне 115, но и также для обеспечения уравнивания покупательной способности в других местах службы. Изменение системы коррективов по месту службы на данном этапе, например, путем установления размера оклада в Нью-Йорке раз в год не только не приведет к тому, что система будет в достаточной степени реагировать на непредвиденные изменения в политике окладов в Соединенных Штатах, но и также будет иметь серьезные

(Г-н Аквей)

последствия для других операций системы коррективов по месту службы в других местах службы, а также для корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения. Эти изменения потребуют внесения поправок в статут КМГС, что будет непредсказуемым и потребует много времени, поскольку это будет связано с проведением переговоров в рамках общей системы. В этой связи оратор обращает внимание Комитета на пункты 126 и 127 доклада КМГС (A/40/30) и говорит, что в качестве практической меры Генеральная Ассамблея могла бы принять решение о проведении на экспериментальной основе изучения того, каким образом Комиссия устанавливает пределы разницы на будущее, и затем на основе ее ежегодных докладов рассмотреть вопрос о том, действительно ли нужны какие-либо изменения функционирования этой системы.

26. Что касается вознаграждения за пределами базового города, то одна делегация предложила рассмотреть вопрос о вознаграждении персонала в отделениях на местах, а не увеличивать вознаграждение в штаб-квартирах. В этой связи следует напомнить, что ни одно должностное лицо Соединенных Штатов, работающее за границей, не получает вознаграждение, которое было бы меньше, чем в базовом городе Вашингтоне, О.К. Фактически многие получают дополнительные надбавки к заработной плате, которую выплачивают в Вашингтоне. С другой стороны, большинство персонала Организации Объединенных Наций получают в долларовом выражении гораздо меньше, чем в Нью-Йорке в результате действия системы коррективов по месту службы, которая корректирует различия в покупательной способности. Введение в Организации Объединенных Наций системы коррективов по месту службы, аналогичной той системе, которая существует в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, приведет к увеличению расходов государств-членов на приблизительно 200-300 млн. долл. США ежегодно.

27. По вопросу о зачитываемом для пенсии вознаграждении представитель Бельгии выразил удивление по поводу того, что КМГС вновь подтвердила, что процедуру корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения в период между проведением сопоставительных обзоров следует сохранить. Поскольку предусматривается, что соответствующая методология определения зачитываемого для пенсии вознаграждения будет изменена в 1986 году, безусловно, была вновь сделана рекомендация относительно новой промежуточной процедуры корректировки, предложенной Комиссией в 1984 году. Это никак не скажется на размерах зачитываемого для пенсии вознаграждения, потому что Комиссия рекомендовала продолжить замораживание этих размеров.

28. Что касается замечаний того же представителя относительно предложенного в 1980 году замораживания процедуры корректировки на основе взвешенного среднего корректива по месту службы, которое якобы не было осуществлено под давлением "заинтересованных сторон", то оратор хотел бы внести ясность: во-первых, предложение заморозить функционирование механизма СВКМС было сделано всеми членами Комиссии на основе консенсуса и это предложение впоследствии было отклонено Генеральной Ассамблеей, которая поддержала противоположную рекомендацию Правления Пенсионного фонда; и во-вторых, двойная процедура корректировки, предполагающая применение СВКМС и ИПЦ, а также вашингтонского соглашения, была рекомендована КМГС

(Г-н Аквей)

и Правлением Пенсионного фонда и одобрена Генеральной Ассамблеей. Поэтому двойная процедура корректировки не является планом, разработанным "заинтересованными сторонами", а представляет собой осуществление ответственности Комиссией, Правлением и Генеральной Ассамблеей в рамках их соответствующих сфер компетенции.

29. Комиссия знает о некоторых характерных трудностях, существующих в сопоставлении пенсионных планов Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Если бы пенсионная система Организации Объединенных Наций была точной копией плана Соединенных Штатов, то ей также были бы свойственны его недостатки. В рамках этой системы, например, старший гражданский служащий Соединенных Штатов может раньше времени выйти в отставку и получить пенсию, которая выше окладов других служащих, продолжающих службу, но получающих более низкие оклады в результате несоответствия между их соответствующими механизмами корректировки с учетом стоимости жизни.

30. Представитель Бельгии также предложил повысить пенсии должностных лиц Организации Объединенных Наций до такого уровня, чтобы они на 50-110 процентов были выше пенсий должностных лиц Соединенных Штатов, занимающих должности более высоких классов. В этой связи не следует забывать, что в 1983 году Генеральная Ассамблея одобрила пересмотренную формулу накопления пособий, которая идентична формуле накопления, применяемой в Соединенных Штатах. Если бы сопоставление существующих в настоящее время размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения в обеих службах проводилось путем применения эквивалентности классов, одобренной Генеральной Ассамблеей, то размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения и вследствие этого пенсионные пособия должностных лиц Организации Объединенных Наций классов от С-1 до Д-2 были бы на 24-37 процентов выше, чем в Соединенных Штатах. В Соединенных Штатах еще не установлена эквивалентность классов для должностей на уровне помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, однако сопоставление существующих размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения этой относительно немногочисленной категории должностей и системы старших должностных лиц класса 6 сопоставимой службы составляет 44 и 60 процентов, а не 50-110 процентов, как заявил представитель Бельгии. Это не является аргументом в пользу повышения пенсий и зачитываемого для пенсии вознаграждения в Организации Объединенных Наций, вопрос о чем в настоящее время рассматривается, а скорее указывает на необходимость объективного анализа данных с целью сделать правильные и не вызывающие тревогу выводы.

31. Еще не решен основной вопрос, касающийся применения принципа Ноблемера: необходимо ли применять этот принцип ко всем отдельным элементам условий службы в Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатах отдельно или в целом путем полной компенсации? В первом случае необходимо лишь перенять все характерные черты федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Однако Генеральная Ассамблея не требовала этого ни от одного комитета по обзору окладов, а также от Комиссии, которых просили учитывать основные различия между национальной и международной гражданской службой.

32. Что касается доклада Объединенной инспекционной группы, то инспектор Ефимов сделал некоторые замечания в отношении начисления ежегодного отпуска и применения данных о продолжительности ежегодных отпусков в общем сопоставлении вознаграждения

(Г-н Аквей)

сотрудников категории специалистов в Организации Объединенных Наций и сопоставимых должностных лиц в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Кроме того, представитель Болгарии отметил, что Комиссия в настоящее время согласна с мнением ОИГ, что при ежегодном отпуске не следует выплачивать пособие на экспатриацию. Комиссия никогда не была согласна с этим мнением. На последней сессии КМГС ряд членов заявили, что за часть ежегодного отпуска, то есть отпуска на родину, выплачивается пособие на экспатриацию и поэтому этот отпуск не следует учитывать в нынешнем общем сопоставлении вознаграждения, которое Комиссия проводит на основе пособий на экспатриацию. Полное объяснение содержится в ежегодном докладе Комиссии, в котором приводятся два ряда расчетов разницы общего вознаграждения; один ряд расчетов основан на вышеуказанной точке зрения, а другой - на ежегодном отпуске, предоставляемом в обеих службах после полной корректировки разницы между двумя показателями. Это неоднократно объяснялось г-ну Ефимову, однако безрезультатно.

33. Представитель Болгарии также заявил, что секретариат КМГС собирал свои собственные данные о ценах независимо от данных бюро трудовой статистики Соединенных Штатов. Дело не в том, что Комиссия не учитывает оценки бюро, а лишь в том, что этих оценок нет, и об этом неоднократно говорилось в различных предыдущих докладах КМГС. Следует отметить, что, принимая систему сбора оценок в Нью-Йорке в соответствии с практикой, которой следовали во всех других местах службы в течение более 25 лет, Комиссия исправила недостатки в измерении диапазона стоимости жизни, что в рамках общей системы даст экономию государствам-членам в размере более 50 млн. долл. США в следующий двухгодичный период.

34. Этот же представитель упомянул о конкретных усилиях, прилагаемых Комиссией и Правлением Пенсионного фонда якобы для повышения пенсионных пособий выше "приемлемых уровней". В 1984 году Комиссия рекомендовала такие размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения, в результате которых пенсионные пособия, снизились, а не повысились, и в настоящее время рекомендует оставить размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения на их нынешнем уровне. Непонятно, как можно рассматривать это как рост пенсионных пособий.

35. Инспектор Ефимов сослался на составленный Организацией Объединенных Наций список кандидатов из числа граждан Соединенных Штатов, который подтверждает его мнение о том, что нет трудностей с набором в связи с недостаточным уровнем оплаты. Однако из имеющихся статистических данных вытекает, что специализированным учреждениям в Европе сложнее, чем Организации Объединенных Наций нанять граждан Соединенных Штатов, и, таким образом, уровень оплаты в Организации Объединенных Наций может быть недостаточным для того, чтобы привлекать кандидатов из этой страны для работы за границей. Подтверждением этого является практика сопоставимой службы выплачивать вознаграждение гражданам Соединенных Штатов, работающим в Организации Объединенных Наций, на основе "уравнивания" или в виде дополнительных выплат, и нежелательная практика некоторых организаций, которые склонны нарушать эталон, с тем чтобы можно было нанять граждан Соединенных Штатов. Также представляет интерес все более широкое применение сопоставимой службой специальных ставок, максимальные размеры которых выше на приблизительно 30-40 процентов по сравнению с оплатой по общей шкале. Комиссия должна провести подробные технические исследования всех соответствующих факторов до того, как делать соответствующие рекомендации Генеральной Ассамблее.

(Г-н Аквей)

36. С докладами инспекторов Ефимова и Каддура связаны надежды на проведение весьма необходимого изучения определения рентабельности. Поэтому вызывает сожаление тот факт, что они не дошли до сути рассматриваемого вопроса - наиболее эффективного использования ресурсов, - а отклонились к обсуждению вознаграждения сотрудников категории специалистов. Инспектора признали некоторые ошибки и приветствовали замечания, высказываемые другими. Было бы лучше составить более точный доклад. Комиссия отмечает общую тенденцию в мнении Пятого комитета о том, что такие доклады ОИГ, возможно, являются ненужным дублированием и усложнением технической работы, для осуществления которой инспектора ОИГ, возможно, не обладают достаточным опытом. Комиссия готова прислушаться к любым предложениям при условии, что они будут правильными с технической точки зрения. И наконец, инспектор Ефимов фактически поставил под сомнение добросовестность секретариата Комиссии, не имея права делать такое суждение. Комиссия, к счастью, располагает секретариатом, который постоянно проявляет приверженность, объективность и компетентность. Разве г-н Ефимов хочет, чтобы государства-члены платили более значительные суммы консультативным фирмам за услуги, которые они оказывают Комиссии?

37. Что касается надбавок за услуги и высокие производительные показатели, то хорошо продуманные замечания представителя Японии будут, безусловно, более глубоко изучены Комиссией, когда она в 1986 году вновь будет рассматривать вопросы об оценке деятельности персонала.

38. Поступила просьба предоставить дальнейшую информацию относительно проведения классификации в Нью-Йорке и осуществления решений и рекомендаций Комиссии в рамках общей системы. В этой связи оратору нечего добавить к его вступительному заявлению в отношении неправильного применения тремя организациями в Нью-Йорке новой шкалы окладов для семи классов. Что касается вызывающих сомнения процедур, применяемых при соблюдении норм разбивки на классы, предложенных Комиссией, то оратор подчеркивает, что результаты классификации, проведенной специалистами в области классификации, рассматривались комитетом по обзору классификации без участия специалистов в области классификации по крайней мере в течение определенного времени. Это означает, что эта деятельность превратилась в процесс переговоров между персоналом и руководством, приводя, возможно, к неправильной классификации должностей и в этой связи к неоправданным расходам.

39. Вызывает сожаление тот факт, что в связи с задержкой в проведении Организацией Объединенных Наций своей классификации не известно, когда будет проведена классификация в ПРООН и ЮНИСЕФ, и Организация Объединенных Наций явно не может определить какую-либо точную дату завершения классификации. Представитель Генерального секретаря, возможно, пожелает представить Пятому комитету информацию по этим вопросам. Следует напомнить, что Комиссия не обладает полномочиями осуществлять или следить за осуществлением своих решений и рекомендаций; эти полномочия предоставлены только исполнительным главам. Однако КМГС приложит усилия для предоставления более подробной информации в будущем о проведении классификации на основе докладов, которые ей представляются.

40. Г-н АЛИ (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что в ходе обсуждения в Комитете вопроса о пенсиях возникло три темы. Во-первых, на основе сопоставления между пенсией в гражданской службе Соединенных Штатов и пенсионной системы Организации Объединенных Наций считается, что пособия, выплачиваемые в рамках последней, являются слишком высокими. Он обращает внимание лишь на заявление представителя Пакистана о том, что международная гражданская служба, которая набирает своих членов из всех стран мира, не может принять систему пособий, которая была бы абсолютной копией системы, существующей в каком-либо одном конкретном государстве-члене.

41. В ходе дискуссии было приведено много цифр; говорилось, что разница между пенсиями в Организации Объединенных Наций и пенсиями в Соединенных Штатах составляет от 50 до 100 процентов и что пенсия на уровне должности заместителя Генерального секретаря составляет 85 000 долл. США в год. Эти цифры являются правильными только в том случае, если не учитывать решения, принятые недавно Генеральной Ассамблеей. В 1982 году Ассамблея одобрила новый коэффициент накопления, предложенный Правлением, и в 1984 году одобрила новую шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения. С учетом этих решений разница составляет 20-30 процентов, при этом она возрастает в отдельных случаях до максимального уровня 39 процентов. Пенсия заместителя Генерального секретаря приблизительно на 20 процентов ниже вышеуказанной цифры. Средняя пенсия 794 членов персонала категории специалистов, которые вышли в отставку в 1984 году, составляет около 25 000 долл. США без вычета налога.

42. Одни делегации жаловались, что эти цифры вводят в заблуждение неспециалистов, в то время как другие делегации подчеркивали важность представления технических вопросов на рассмотрение технических органов. Ряд делегаций просили провести исследование, которое бы внесло ясность в вызывающую недоумение ситуацию, и одна делегация просила Правление и КМГС провести сопоставительное исследование уровней пенсионных выплат и соотношений пенсий к окладам. Хотя Правление и КМГС с удовольствием провели бы такие исследования, оратор сомневается, что такое сложное положение можно отразить в нескольких простых цифрах.

43. Второй темой являются те условия, в которых были внесены предложения Правления. В то время, как одни делегации говорили о мерах по экономии, которые уже принимаются Правлением, другие делегации заявили, что Правление ничего не сделало для борьбы с увеличением, и представитель Советского Союза даже заявил, что Правление вносит предложения о еще более значительном повышении пособий, назвав это бесконечным процессом либерализации. Оратор поставлен в тупик тем недопониманием, которое стоит за этими заявлениями, и не понимает, каким образом сокращения и меры по экономии можно считать процессом либерализации. Напомнив о ряде сокращений и принятых мерах, оратор говорит, что, хотя действительно воздействие некоторых из этих мер почувствуется только через несколько лет, фактом является то, что эти меры были приняты.

44. Третья тема связана с переходными мерами и защитой пособий, получаемых в результате активной службы. Генеральная Ассамблея учла правовые аспекты при рассмотрении этого вопроса на тридцать девятой сессии. Однако, как подчеркнули ряд делегаций -- и с этим полностью согласилось Правление -- необходимо также устранить

(Г-н Али)

неясность, которая в настоящее время существует в отношении условий службы, и обеспечить защиту пособий, приобретенных в результате активной службы. Что касается двусторонней системы, - которую представитель Австралии предложил ликвидировать, - то оратор подчеркивает, что в условиях значительных колебаний обменных курсов сложно вносить незапланированные изменения. Система разрабатывалась на протяжении многих лет и ликвидировать ее из-за временных недостатков будет равносильно тому, что отказаться от ребенка. Однако, как подчеркнули одна из делегаций, необходимо следить за результатами введения максимального уровня в размере 20 процентов.

45. В отношении компенсирующих и промежуточных мер оратор отмечает, что Правление заявило, что, если внесенные им в прошлом году предложения являются неприемлемыми, то окончательное среднее вознаграждение, установленное в декабре 1984 года, должно служить минимальным уровнем. Соглашаясь с формулой для классов Д-1 и ниже, представитель Европейского экономического сообщества предложил вариант для более высоких классов. Недостаток этого варианта состоит в том, что в соответствии с ним увеличение продолжительности активной службы приведет к сокращению размера индивидуальной пенсии вместо того, чтобы увеличить его, и, таким образом, это будет содействовать тому, что старшие должностные лица будут прекращать службу. Кроме того, этот вариант не затронет актуарный баланс и не приведет к какой-либо экономии для государств-членов.

46. В отношении новой дисконтной ставки для накопления пособий для единовременного пособия ряд делегаций предложили применить новую ставку ко всему периоду службы, начиная с 1 апреля 1986 года, а не только перспективно, как это всегда делалось в прошлом. Если применить единую ставку, то произойдет неожиданное изменение единовременного пособия. Это еще больше будет содействовать тому, что старшие должностные лица будут прекращать службу, и подорвет управленческую систему организации. Кроме того, это затронет весь персонал, работающий за границей. Также следует помнить о последствиях снижения ставки. Возрастет ли неожиданно единовременное пособие? Как подчеркнул представитель Австрии, единовременное пособие выгодно Фонду. Если бы дисконтная ставка была такой высокой, что людям не было бы выгодно получать свои единовременные пособия, то возрос бы дефицит актуарного баланса Фонда. Прежде чем принимать решение о прекращении использования составной ставки, Комитету следует изучить правовые аспекты этого вопроса.

47. Что касается максимального размера пенсий, то оратор говорит, что, хотя Правление против произвольно установленного максимального размера, оно заявило, что установление размера максимального накопления на уровне 60 процентов от окончательного среднего вознаграждения было бы обоснованным (A/40/9, пункт 51) на уровне должности помощника Генерального секретаря и выше. В ходе дискуссии было предложено установить постоянный максимальный размер на уровне Д-2. В доллларовом выражении между этими двумя предложениями нет большой разницы. В любом случае эта мера затронет только небольшую часть участников. Однако при установлении любого максимального размера необходимо учитывать пособия, приобретаемые путем активной службы, и обеспечить постепенный переход.

(Г-н Али)

48. Предложение Правления об увеличении ставки взноса на 0,75 процента не входит в "пакет предложений", рассматриваемых в настоящее время Комитетом; это предложение содержалось в "пакете предложений", внесенных в Комитет в 1983 и 1984 годах, в то время как в других предложениях говорилось о мерах по сокращению, которые уже были одобрены. Следует помнить о том, что из 0,75 процента 0,50 процента выплачиваются правительствами. Поэтому расходы для системы Организации Объединенных Наций в целом составят около 8,8 млн. долл. США. Чем дальше откладывать увеличение, тем больше становится дефицит. Даже если Генеральная Ассамблея вынуждена будет снизить шкалу зачитываемого для пенсии вознаграждения, ставка взносов возрастет, поскольку эта ставка не зависит от зачитываемого для пенсии вознаграждения.

49. Отвечая представителю Алжира, который просил его выступить с замечаниями в отношении осуществления статьи 26 положений Пенсионного фонда, он говорит, что Административный трибунал Организации Объединенных Наций недавно постановил, что статья 26 не запрещает внесение поправок в положения с целью укрепления актуарного баланса Фонда в будущем.

50. В заключение он говорит, что Правление приняло ряд мер по экономии, которые сокращают пособия. Потери нынешних и будущих пенсионеров составляют 4,5 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения в то время, как потери правительств достигают 1 процента. Предлагаемое увеличение ставки взноса входило в пакет, в котором предлагались различные сокращения пособий, и который не связан с другими тремя предложениями, содержащимися в докладе Правления. Все предложения были подготовлены Правлением после проведения подробного технического исследования и консультаций со всеми 15 организациями, являющимися членами Фонда.

51. Г-н РУЭДАС (заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления) говорит, что следует помнить о том, что пенсионный план также является системой социального обеспечения членов персонала, большинство из которых не охвачены их национальными планами. Около 75 000 человек охвачены этим планом (53 000 членов персонала, в том числе 19 000 сотрудников категории специалистов и выше и 22 000 бенефициариев). Таким образом, рассматриваемые вопросы затрагивают большое количество людей.

52. Генеральный секретарь и его коллеги из Административного комитета по координации подчеркнули, что, если произойдут изменения, то Комитету следует исходить из опыта, отраженного в последних решениях Генеральной Ассамблеи, и практики, которой следуют национальные правительства при изменении своих пенсионных систем и систем социального обеспечения. Помимо необходимости уважения приобретенных прав, нужно обеспечить надлежащий и четкий переход от одних правил к другим. Рекомендации Правления Пенсионного фонда – органа, представляющего государства-члены, исполнительные главы и участников всех организаций – не следует игнорировать.

53. Отвечая на вопрос, заданный ранее представителем Бразилии, он говорит, что Управление по правовым вопросам информировало его о том, что переходные меры, предложенные Правлением, отвечают приобретенным правам членов персонала.

(Г-н Руэдас)

54. По мнению Генерального секретаря, второе увеличение ставки взноса на 0,75 процента должно быть одобрено начиная с 1 января 1986 года в качестве важнейшего последующего шага в процессе ликвидации дефицита актуарных средств Фонда. Меры, одобренные Генеральной Ассамблеей на ее последних трех сессиях, уже привели к уменьшению этого дефицита с более чем 8 процентов до 3,01 процента. Осуществление предлагаемого увеличения приведет к дальнейшему сокращению до 2,26 процента. Любые задержки со снижением дефицита приведут к еще большему увеличению дефицита. Если в этом году ставка взноса не была бы увеличена на 0,75 процента, то в следующем году необходимо было бы увеличить ее на 0,82 процента и 0,90 процента в последующий год.

55. Мнение о том, что увеличение ставки взноса может оказаться ненужным в свете результатов проведенного КМГС изучения зачитываемого для пенсии вознаграждения или ввиду проходящей дискуссии по вопросу о переходных мерах, максимальном размере пенсий или вопросу о выплате единовременного пособия, опровергается при тщательном изучении. Кроме того, оратор подчеркивает, что, хотя в гражданской службе Соединенных Штатов шкала зачитываемого для пенсии вознаграждения ниже, чем в Организации Объединенных Наций, она требует гораздо более высокой ставки взноса, чем 22,5 процента, которую Комитет просит одобрить. Поэтому увеличение ставки взноса следует одобрить на нынешней сессии.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.