

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная Ассамблея
СОРОК ШЕСТАЯ СЕССИЯ
Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
43-е заседание,
состоявшееся
в пятницу,
29 ноября 1991 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 43-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МУНТАССЕР (Ливийская Арабская Джамахирия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

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.5/46/SR.43
12 December 1991
RUSSIAN
ORIGINAL; ENGLISH

Заседание открывается в 15 ч. 30 м.

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжения) (A/46/30 и A/46/275; A/C.5/46/28, A/C.5/46/31, A/C.5/46/33, A/C.5/46/35 и A/C.5/46/45)

ПУНКТ 117 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжения) (A/46/9 и A/46/614; A/C.5/46/15, A/C.5/46/31, A/C.5/46/33 и A/C.5/46/45)

1. Г-н ВЕЛ ХАДЖ АМОР (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) выражает признательность Комитету за решительную поддержку той роли, которую играет Комиссия по международной гражданской службе (КМГС) в качестве основного органа, призванного координировать условия службы сотрудников в рамках общей системы. Хотя Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждала ведущую роль Комиссии, необходимо было вновь подтвердить такой подход, с тем чтобы воспрепятствовать любым дальнейшим мерам, направленным на подрыв общей системы. Комиссия стремится учитывать различные цели и связанные с оперативной деятельностью потребности различных организаций. Если государства-члены, административные главы и КМГС будут взаимодействовать в духе сотрудничества, то задача обеспечения общей системы, в рамках которой всем сотрудникам гарантировались бы равные условия службы, может быть решена.

2. Одобрение Комитетом усилий Комиссии, направленных на укрепление ее роли как независимого технического органа, обнадеживает. Однако авторитет и степень независимости КМГС всецело зависят от государств-членов, организаций и органов персонала, поскольку без их всесторонней поддержки Комиссия будет не в состоянии выполнять свои полномочия с должным соблюдением принципов объективности, беспристрастности и независимости.

3. Касаясь предложения относительно того, что сотрудникам секретариата Комиссии следует обеспечить совершенно независимые условия службы, с тем чтобы гарантировать их беспристрастность при подготовке исследований КМГС, затрагивающих условия службы около 50 000 сотрудников общей системы в различных странах мира, оратор говорит, что такой подход имеет ряд практических недостатков. В любом случае Комитет может быть уверен в том, что секретариат КМГС выполняет свои функции объективно, беспристрастно и честно.

4. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 44/198 одобрила установление нижнего предела чистых окладов для сотрудников категории специалистов и выше в сравнении с соответствующими пределами чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях в базовом городе гражданской службы-компаратора. Реализация концепции шкалы базовых/минимальных окладов сказалась также на некоторых надбавках, размер которых определяется на основе базовых окладов. На своей августовской сессии Комиссия сочла возможным рекомендовать корректировку ставок этой шкалы в сторону повышения на 8,6 процента. Была подготовлена неофициальная записка, в которой разъяснились соображения, лежащие в основе рекомендации Комиссии, а также финансовые последствия этой меры с разбивкой по источникам финансирования.

(Г-н Вел Халж Амор, КМГС)

5. Мнение, что повышение окладов старших руководящих сотрудников гражданской службы страны-компаратора затрагивает вознаграждение всех сотрудников категории специалистов системы Организации Объединенных Наций, ошибочно. Оклады сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, являющиеся базовым городом системы, корректируются не с учетом изменения окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, а тогда, когда в результате роста стоимости жизни возникает необходимость в повышении корректива по месту службы, при этом учитывается также диапазон разницы. Повышение с января 1991 года окладов старших руководящих сотрудников федеральной гражданской службы уменьшило показатель разницы лишь в случае окладов сотрудников на должностях класса С-5 - Д-2, что, в свою очередь, привело к незначительному уменьшению общего показателя разницы. При необходимости может быть предоставлена и более подробная информация о результатах последнего исследования эквивалентности должностей.

6. К допущениям относительно темпов инфляции, которые использовались Комиссией, следует подходить осторожно. Перспективные расчеты, касающиеся корректива по месту службы и исчисляемой на его основе разницы, можно пересмотреть на основе альтернативных допущений относительно темпов инфляции. Считалось аксиомой, что в тех случаях, когда темпы инфляции лишь незначительно превышают темпы увеличения окладов в службе-компараторе, вероятность того, что разница превысит предел в 120 пунктов, незначительна, и в то же время, если темпы инфляции значительно превышают темпы увеличения окладов в службе-компараторе, существует большая вероятность того, что разница превысит верхний предел диапазона, в связи с чем возникнет необходимость в введении моратория на повышение вознаграждения.

7. Наконец, что касается зачитываемого для пенсий вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях, то КМГС не располагает расчетами, используемыми различными организациями. Комиссия в пункте 71 своего доклада (A/46/30) высказала рекомендации относительно упорядочения процедуры определения размера зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников на неклассифицированных должностях на основе общесистемного подхода.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

8. Г-н О.В. АНДЕРСЕН (Дания) говорит, что Комитет не выполняет надлежащим образом возложенные на него важные функции. В частности, Комитет не располагает комплексным планом работы на своих заседаниях, о которых зачастую объявляют с опозданием и без четкого указания пунктов, которые на них будут рассматриваться. В ходе неофициальных консультаций широко обсуждались вопросы, не связанные с решением основных проблем. Несвоевременный выпуск документации также затрудняет работу делегаций. О всеобщем замешательстве свидетельствуют циркулирующие в настоящее время слухи о том, что Комитет, возможно, не сможет завершить свою работу до наступления рождественских праздников. С учетом этого, оратор предлагает Бюро подготовить план работы на оставшийся период сессии, даже если в последующем в него и придется вносить изменения.

9. Г-н ДЕЛЬКОРД (Бельгия) говорит, что он полностью поддерживает мнение, высказанное представителем Дании. Для того чтобы Комитет завершил свою работу в установленные сроки, особенно важно, чтобы члены Комитета заранее имели какое-то представление о том, как будет организована его деятельность.

10. Г-н ВЕЛКАКЖ (Тунис) говорит, что его делегация, не высказывая каких-либо претензий в отношении Бюро Комитета, обеспокоена существующей практикой информирования о предстоящих заседаниях и принятия решений, иллюстрацией которой может служить поспешное утверждение на сорок пятой сессии наброска бюджета. Оратор соглашается с тем, что подготовка плана работы Комитета как на официальных, так и на неофициальных заседаниях способствовала бы его работе.

11. Г-н СПАНС (Нидерланды) говорит, что при подготовке любого такого плана работы следует прежде всего исходить из предполагаемой даты завершения рассмотрения конкретных вопросов и достигнутой степени согласия в отношении проектов резолюций. На практике же весьма трудно утверждать, что консультации по конкретному вопросу завершатся к тому или иному сроку. Принятие такого плана работы прежде всего предполагает достижение договоренности относительно сроков завершения консультаций и принятия проекта резолюций.

12. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что он также весьма обеспокоен этими вопросами. Комитет стремится придерживаться своей предварительной программы работы, однако для выработки консенсуса требуется время. Несмотря на почти ежедневное проведение неофициальных консультаций, Комитет пока еще не завершил рассмотрения ни одного из пунктов. Бюро проведет специальное заседание, чтобы обсудить сложившееся положение. Что касается сомнений относительно того, какие вопросы следует рассматривать на официальных заседаниях, то он полагает, что координаторы смогут своевременно информировать свои делегации об изменениях, которые понадобятся для того, чтобы обеспечить рассмотрение приоритетных пунктов, например бюджета по программам. Подразумевается также, что прогресс в работе Комитета зависит от наличия документации и от степени готовности делегаций и департаментов. В этой связи он обращается ко всем делегациям с призывом способствовать оперативной работе Комитета.

Заседание закрывается в 16 ч. 10 м.