

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ТРЕТЬЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
28-е заседание,
состоявшееся в понедельник,
16 ноября 1998 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 28-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АБЕЛЯН (Армения)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1998-1999 ГОДОВ (продолжение)

Использование дивиденда для развития

Смета, пересмотренная с учетом резолюций и решений Экономического и Социального
Совет, принятых на его основной сессии 1998 года

Административные и финансовые последствия решений и рекомендаций, содержащихся в
докладе Комиссии по международной гражданской службе

Условия службы и вознаграждение должностных лиц, не являющихся сотрудниками
Секретариата: члены Международного Суда

Просьба о выделении Институту Организации Объединенных Наций по исследованию проблем
разоружения субсидии на основании рекомендаций Совета попечителей Института
относительно программы работы Института на 1999 год

Административные и финансовые последствия, вытекающие из доклада Правления
Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций
(продолжение)

ПУНКТ 12 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА

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.5/53/SR.28
5 April 1999
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Заседание открывается в 15 ч. 00 м.

ПУНКТ 119 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение) (A/53/266, A/53/327, A/53/342, A/53/375 и Corr.1 и Corr.2 (только на французском языке), A/53/385, A/53/414, A/53/501, A/53/502, A/53/526 и Add.1, A/53/548, A/53/642, A/53/814 и A/C.5/52/2; A/C.5/53/L.3)

1. Г-жа КАРДОСЕ (Панама), выступая от имени Рио-де-Жанейрской группы, говорит, что Группа присоединяется к заявлению, сделанному представителем Индонезии от имени Группы 77 и Китая. Выступающая выражает сожаление по поводу того, что делегации до сих пор не получили доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) по докладу Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414). Учитывая важное значение реформы системы управления людскими ресурсами для успешной деятельности Организации в новом тысячелетии, Рио-де-Жанейрская группа тщательно изучит доклады, представленные в соответствии с разделом VII резолюции 51/226 Генеральной Ассамблеи. Выступающая отмечает прогресс в решении задачи достижения 70-процентной доли постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, и призывает к расширению представленности стран Латинской Америки и Карибского бассейна на должностях категории специалистов и выше. Ее особенно беспокоит несоблюдение принципа справедливой географической представленности руководителей более высокого ранга в операциях по поддержанию мира и в составе полевого командования.

2. Она выражает обеспокоенность в связи с медленным прогрессом в расширении представленности женщин в Организации, призывает Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами обеспечить достижение целей равной представленности мужчин и женщин и актуализации гендерной проблематики в деятельности системы Организации Объединенных Наций и подтверждает приверженность Рио-де-Жанейрской группы реализации этих целей.

3. Что касается доклада Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414), то, во-первых, она подчеркивает важность подотчетности для того, чтобы гарантировать эффективность и транспарентность деятельности; необходимо, чтобы правила подотчетности были четко сформулированы, а критерии, особенно в отношении делегирования полномочий, носили конкретный характер. Во-вторых, она обращает внимание на то, что в процессе набора и продвижения по службе сотрудников необходимо руководствоваться принципами компетентности, географического распределения и сбалансированной представленности мужчин и женщин. Для ускорения этого процесса существующую систему необходимо реформировать, и выступающая с интересом отмечает меры, изложенные в пунктах 23 и 24 и разделе C доклада, указывая на необходимость передачи руководителям программ более широких полномочий после того, как механизмы подотчетности и оперативной деятельности будут четко разработаны. В-третьих, на этапе перераспределения Организацией ее людских ресурсов повышение квалификации персонала приобретает еще большее значение, и она выступает за выделение дополнительных ресурсов на эти цели. В-четвертых, она полагает, что создание системы регулируемых повторных назначений, разработка более гибкой структуры должностей и внедрение форм поощрения (A/53/414, пункты 45-47) являются позитивными шагами. Вместе с тем, более гибкая структура должностей не должна восприниматься как механизм, учреждение которого приведет к заметным расхождениям между фактическими обязанностями и должностными инструкциями. В этом плане необходимо в определенной степени согласовать функции административного персонала на всех уровнях сотрудников категории специалистов, сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников, набираемых на местной основе, которые выполняют функции специалистов.

4. Вопрос о перспективах профессионального роста необходимо проработать более углубленно и под более широким углом зрения. Необходимо также предпринять шаги с целью гарантировать создание объективной, беспристрастной, сбалансированной и транспарентной системы, которая учитывала бы в первую очередь результаты труда, что откроет возможности для развития карьеры. Принимая к сведению рекомендации, содержащиеся в докладе Генерального секретаря об организации служебной деятельности (A/53/266), выступающая говорит, что преимущества и недостатки любой системы поощрений по результатам труда должны быть предметом тщательного изучения. Она с интересом отмечает пункт 28(f) этого доклада, но при этом исходит из того, что никакая система поощрений не должна ни в чем подменять собой справедливое вознаграждение и сужать возможности для продвижения по службе и профессионального роста.

5. Рио-де-Жанейрскую группу беспокоят угрозы безопасности персонала Организации Объединенных Наций, о которых говорится в докладе Генерального секретаря об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций (A/53/501), и она подчеркивает, что именно на Организацию возлагается обязанность гарантировать при выполнении деятельности в интересах Организации Объединенных Наций необходимый уровень безопасности не только в Центральных учреждениях, но и на местах, а также в миссиях.

6. Г-н НИ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация приветствует доклад Генерального секретаря о реформе системы управления людскими ресурсами (A/53/414), в котором описывается прогресс, достигнутый в выполнении поставленных задач. Наилучшей гарантией успешной работы Организации по созданию более широких возможностей для реализации потенциала персонала в условиях совершенствования оценки служебной деятельности и подотчетности могло бы стать соблюдение ею основополагающих принципов транспарентности, обязательности установленного порядка, справедливости и уважения разнообразия и при этом выполнение требований географической и гендерной сбалансированности. В этой связи выступающий высоко оценивает устойчивый прогресс, достигнутый в деле совершенствования системы служебной аттестации, и выражает Генеральному секретарю признательность за его поэтапный подход к внедрению поощрений или премиальных выплат. Необходимо, чтобы новая система хорошо зарекомендовала себя и воспринималась всеми как справедливая; в противном случае это может негативно отразиться на настроениях сотрудников и на их заинтересованности в результатах своего труда.

7. Делегирование полномочий является центральным звеном новой системы управления людскими ресурсами, поскольку оно позволяет сотрудникам принимать решения и проявлять инициативу в рамках своего круга ответственности. Оно является частью процесса рационализации, благодаря которому деятельность Организации станет более эффективной, но при этом выступающий предупреждает о необходимости сохранения внутреннего контроля и обеспечения на всех уровнях принятия решений соответствующих сдержек и противовесов.

8. Правительство его страны, являющейся страной пребывания Организации Объединенных Наций, привержено выполнению своих обязательств перед Организацией Объединенных Наций и не собирается никоим образом ограничивать служебные поездки, осуществляемые сотрудниками Организации Объединенных Наций в официальных целях. Однако оно сохраняет за собой право ограничивать чисто развлекательные, частные поездки некоторых должностных лиц или сотрудников Организации Объединенных Наций в пределах территории Соединенных Штатов по соображениям национальной безопасности, как об этом говорится в пункте 73 доклада Генерального секретаря о привилегиях и иммунитетах должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с нею организаций (A/53/501). В этой связи его делегация глубоко обеспокоена инцидентами, о которых сообщается в докладе Генерального

секретаря, и выражает Генеральному секретарю признательность за его приверженность повышению безопасности всех сотрудников Организации Объединенных Наций.

9. Выступающий разделяет обеспокоенность других делегаций по поводу того, что процесс найма сотрудников занимает слишком много времени. Он приветствует принимаемые в настоящее время меры по упрощению порядка найма и настоятельно призывает Секретариат ускорить работу по завершению реформирования этого процесса.

10. Когда организационные перемены происходят при полном отсутствии информации о них, они нередко порождают чувство неуверенности и даже тревоги среди персонала, и выступающий признателен Генеральному секретарю и помощнику Генерального секретаря по вопросам управления людскими ресурсами за их усилия, направленные на установление диалога с персоналом в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Он благодарит Генерального секретаря за то, что тот поделился своим видением организации управления людскими ресурсами и сообщил о том, какие предпринимаются в настоящее время шаги для того, чтобы это видение воплотилось в практических делах, и заверяет его в полной поддержке со стороны своей делегации. Важные задачи, которые Организации Объединенных Наций придется выполнять в следующем тысячелетии, потребуют от нее создания такой системы найма, профессиональной подготовки и развития карьеры персонала, которое ни в чем не уступала бы той, которая используется в организациях, как частных, так и государственных, добившихся наибольших успехов в решении управленческих вопросов, и его делегация надеется стать одним из партнеров в достижении этой цели.

11. Г-н ДАРВИШ (Египет) говорит, что его делегация поддерживает заявление, сделанное представителем Индонезии от имени Группы 77 и Китая. Он с удовлетворением принимает к сведению ключевые элементы стратегии Генерального секретаря в области реформы управления людскими ресурсами в общем контексте рационализации и повышения эффективности, в частности такие, как обеспечение прогрессивных конкурентоспособных условий службы; четкое определение организационных ценностей и квалификационных требований; разработка соответствующей политики и руководящих принципов; переориентация роли Управления людских ресурсов; обеспечение непрерывного обучения в качестве одного из приоритетных направлений; поощрение создания атмосферы взаимного доверия между персоналом и руководителями; и создание комплексной системы планирования людских ресурсов (A/53/414, пункт 9).

12. Что касается укрепления руководства, то его делегация придает важное значение разработке соответствующих механизмов поощрения за успехи и наказания за упущения и недостатки в работе. Кроме того, необходимы механизмы для скорейшего и эффективного внесения всех необходимых исправлений или корректировок в деятельность по управлению людскими ресурсами. В этой связи его делегация придает важное значение совершенствованию внутренней системы отправления правосудия, что считается одним из основных факторов, связанных с подотчетностью. Укрепление связей между внутренней системой отправления правосудия и управлением людскими ресурсами будет способствовать выявлению проблем и принятию соответствующих мер.

13. В отношении набора консультантов выступающий говорит, что у него вызывает беспокойство ряд случаев, когда соответствующие правила и руководящие принципы соблюдались не в полной мере. Важно обеспечить применение этих правил и руководящих принципов с должным учетом принципа географического распределения.

14. Его делегация придает важное значение вопросу о привилегиях и иммунитетах должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций, а также безопасности миротворческого и гуманитарного персонала, признавая важное значение их функций. Все эти сотрудники, в том числе сотрудники, которые набираются на местной основе, способствуют достижению международного мира и безопасности и облегчению

страданий людей. Тем не менее, несмотря на их самоотверженную работу, все большее число сотрудников при выполнении своих обязанностей подвергается аресту, становится объектом похищений, несет материальные убытки, получает ранения и даже гибнет. Его делегация высоко оценивает решимость Генерального секретаря повысить безопасность всего персонала Организации Объединенных Наций и разделяет точку зрения о том, что нынешняя ситуация является серьезной и требует от международного сообщества безоговорочной поддержки, для того чтобы обеспечить принятие всех необходимых мер по защите персонала.

15. Выступающий разделяет точку зрения, высказанную на 24-м заседании помощником Генерального секретаря по правовым вопросам при представлении доклада Генерального секретаря (A/53/501), о том, что необходима одна скоординированная резолюция, которая охватывала бы как безопасность и защиту, так и привилегии и иммунитеты должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений и связанных с ней организаций, а также гуманитарного персонала. Подготовка нескольких проектов резолюций по различным аспектам по сути одного и того же вопроса создала бы излишнюю нагрузку для Секретариата. По мнению его делегации, все вопросы, касающиеся сотрудников и находящихся на их иждивении лиц, относятся к компетенции Пятого комитета, в том числе вопросы безопасности, защиты, привилегий и иммунитетов. Все они имеют непосредственное отношение к управлению людскими ресурсами, которое является одним из основных пунктов повестки дня Пятого комитета. Необходимо, чтобы все сотрудники соблюдали руководящие принципы Генерального секретаря, особенно в части выполнения своих обязанностей. Одновременно с этим должны быть предприняты все необходимые шаги для обеспечения их безопасности при выполнении ими этих обязанностей.

16. В ходе неофициальных дискуссий его делегации рассказали о случаях, когда вакантная должность не заполнялась, пока не находился доброволец, согласный занять ее, а когда такого добровольца не было, эта должность оставалась вакантной. Подобная ситуация является явно ненормальной и должна быть исправлена.

17. Г-н ЯМАГИВА (Япония) говорит, что безопасность и защита гражданского персонала должны и далее оставаться одним из приоритетных направлений деятельности всей системы Организации Объединенных Наций. Он выражает обеспокоенность по поводу инцидентов, имевших место в последнее время, включая убийство японского сотрудника по гражданским вопросам и других сотрудников в Таджикистане, и призывает государства-члены, которые еще не сделали этого, присоединиться к Конвенции о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала. Он указывает на то, что с 1994 года правительство его страны принимает участие в программе практикума Добровольцев Организации Объединенных Наций по вопросам повышения региональной безопасности, которая преследует, в частности, цель повышения уровня информированности по вопросам защиты и безопасности. В этой связи выступающий приветствует создание целевого фонда для безопасности персонала системы Организации Объединенных Наций на местах и объявляет о взносе его делегации в размере 1 млн. долл. США на поддержку мер безопасности. Усилия по обеспечению защиты и безопасности персонала Организации Объединенных Наций также помогут повысить безопасность лиц, нуждающихся в помощи.

18. Что касается найма сотрудников, вышедших в отставку, то его делегация в целом поддерживает рекомендации, содержащиеся в пункте 34 доклада Управления служб внутреннего надзора (A/53/642). По ее мнению, максимальный срок в шесть месяцев в течение календарного года должен распространяться на всех вышедших в отставку сотрудников, независимо от того, получают ли они пенсию, хотя возможны и некоторые исключения, если они будут убедительно обоснованы. Выступающий отмечает, что в ряде случаев вышедшим в отставку сотрудникам выплачивались суммы сверх установленных лимитов, и считает, что такие нарушения должны быть устранены.

19. Выступающий с удовлетворением отмечает доклад Генерального секретаря об организации служебной деятельности (А/53/266). Он считает правильными содержащиеся в пункте 28 этого доклада принципы, которыми необходимо руководствоваться при создании системы поощрений за трудовые достижения, и соглашается со сделанным в пункте 33 выводом о том, что непосредственное признание заслуг является мощным стимулирующим фактором. Другие формы поощрения, включая такую, как повышение ступени, необходимо будет всесторонне рассмотреть на более позднем этапе. При этом он исходит из того, что неправильное применение системы служебной аттестации может подорвать доверие, которое существует между персоналом и руководством, а также среди самого персонала. Поэтому его делегация просит Генерального секретаря сделать все, чтобы обеспечить внедрение системы служебной аттестации надлежащим образом.

20. Что касается доклада Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами (А/53/342), то его делегация считает, что содержащаяся в пунктах 48 и 49 доклада информация недостаточна, чтобы поддержать выводы Генерального секретаря относительно географической несбалансированности, обусловленной повышением в должности кандидатов, успешно сдавших конкурсные экзамены для перевода в категорию специалистов, и просит Секретариат представить подробную информацию с указанием года и гражданства по 136 сотрудникам, получившим такое повышение.

21. Что касается развития карьеры, то его делегация согласна с программным заявлением, содержащимся в пунктах 51–54, но при этом исходит из того, что идея увязки классов должностей, о которой упоминается в пункте 46 доклада о реформе системы управления людскими ресурсами (А/53/414), потребует ее тщательного изучения и что необходимо будет подробно проанализировать эффективность программ повышения квалификации персонала.

22. Наконец, его делегация принимает к сведению информацию о целесообразности проведения национальных конкурсных экзаменов на шести официальных языках, а также об усилиях по достижению 70-процентной доли постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению (А/53/342, разделы XI и XIII). Что касается последнего вопроса, то его делегация по-прежнему выступает против предложения о сокращении доли постоянных контрактов среди сотрудников на должностях этой категории.

23. Г-жа АРАГОН (Филиппины) говорит, что продолжающийся финансовый кризис подрывает возможности Организации осуществлять утвержденные мероприятия, и призывает все государства-члены в срочном порядке погасить свою задолженность в полном объеме и без каких бы то ни было условий. На долю людских ресурсов, являющихся самым ценным достоянием Организации Объединенных Наций, приходится более 70 процентов бюджетных средств. Успех деятельности Организации зависит от квалификации ее сотрудников на всех уровнях и от мобилизации руководством усилий всего персонала на решение совместных задач. В этой связи стратегия Генерального секретаря в области людских ресурсов, направленная на развитие карьеры и повышение мобильности и квалификации персонала, не может не обнадеживать.

24. Выступающая поддерживает различные предложения, сформулированные Генеральным секретарем в его выступлении в Комитете в отношении реформы системы управления людскими ресурсами. Центральное место в этой реформе отводится делегированию полномочий руководителям программ после того, как на местах будут созданы надлежащие механизмы и процедуры контроля для обеспечения их подотчетности и будет организована необходимая подготовка кадров.

25. Особенно важное значение имеет создание всеобъемлющей системы развития карьеры, ставящей во главу угла повышение квалификации и мобильности персонала. Ее делегация хотела бы выяснить, имело ли какие-либо негативные последствия замораживание постоянных

контрактов, предпринятое с целью достижения 70-процентной доли постоянных контрактов среди сотрудников на должностях, подлежащих географическому распределению, для фактического развития карьеры.

26. Важное значение имеет создание системы планирования, которая позволяла бы определять, обладают ли или не обладают сотрудники Секретариата знаниями, необходимыми им для выполнения задач, которые ставят перед ними государства-члены. В этой связи она спрашивает, действительно ли дорогостоящая комплексная система управленческой информации (ИМИС) помогла повысить потенциал планирования.

27. Необходимо еще раз пересмотреть систему служебной аттестации (ССА) для поощрения диалога между сотрудниками и руководством в отношении целей, которые должны быть достигнуты, и в отношении основы, на которой будет оцениваться индивидуальный вклад каждого сотрудника; работу руководителей должны также оценивать их подчиненные, тем более что Генеральный секретарь намерен делегировать полномочия руководителям программ. Система поощрительных выплат или премий должна вводиться поэтапно как средство улучшения морального климата среди персонала и повышения его производительности, а вопросы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей любым сотрудником должны решаться на ранней стадии для поддержания морального духа персонала.

28. Крайне важное значение имеют улучшение положения женщин в Секретариате и достижение цели сбалансированной представленности мужчин и женщин, которая, к сожалению, вряд ли будет реализована к установленному сроку – 2000 году. Необходимо активизировать усилия по найму квалифицированных специалистов из числа женщин из развивающихся стран, особенно на должности старшего уровня.

29. Другой задачей является обеспечение безопасности и защиты персонала Организации Объединенных Наций. Все государства должны подписать Конвенцию о безопасности персонала Организации Объединенных Наций и связанного с ней персонала.

30. Г-жа АН-НАДИАРИ (Йемен) заявляет о поддержке усилий Генерального секретаря, направленных на реформирование системы управления людскими ресурсами в контексте общей реформы и обновление Организации. Отличительными чертами такой реформы должны быть разнообразие, транспарентность и справедливость, и при ее проведении должны учитываться требования обеспечения справедливого географического распределения и сбалансированной представленности мужчин и женщин. Соблюдение принципа подотчетности позволит добиться оптимального использования имеющихся ресурсов.

31. В приложении к докладу Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора (A/52/814) говорится о ряде недостатков, допущенных при наборе консультантов: например, о плохой постановке работы с ведением списков кандидатов и о том, что квалификация кандидатов не всегда учитывалась должным образом. Эти недостатки должны быть исправлены с уделением должного внимания принципу географического распределения.

32. Ее делегация придает важное значение расширению полномочий руководителей и должностных лиц, отвечающих за осуществление программ. Эффективные механизмы контроля и наблюдения за работой руководителей являются важнейшим компонентом реформы системы управления людскими ресурсами.

33. Процесс реформирования должен предусматривать проведение широких консультаций между Организацией и государствами-членами, с тем чтобы можно было выявлять любые недоработки и принимать необходимые меры для их устранения.

34. Г-жа МАРСТОН (Ямайка) говорит, что ее делегация продолжает придавать важное значение реформе системы управления людскими ресурсами, особенно с учетом задач, которые будут и далее стоять перед Организацией. Она приветствует позитивные меры, которые уже приняты в этом направлении, и отмечает работу, проделанную Управлением людских ресурсов по активизации процесса реформ. В настоящее время необходимо сосредоточить внимание на осуществлении программ и на важности увязки принимаемых в рамках реформы мер с потребностями самого главного достоинства Организации – ее персонала, который должен всесторонне участвовать в принятии решений.

35. Развитие организационной культуры, ставящей во главу угла принципы равноправия, новаторства, высокой эффективности труда и умелого управления, позитивно скажется на деятельности Организации Объединенных Наций. Система служебной аттестации позволит повысить подотчетность персонала; однако ее необходимо периодически пересматривать для того, чтобы она соответствовала меняющимся условиям. Делегирование полномочий руководителям программ позволит обеспечить их отчетность за достигнутые результаты. Ее делегация хотела бы получить более подробную информацию о мерах, которые будут приняты для повышения их ответственности за людские и финансовые ресурсы. В этой связи у нее есть ряд оговорок относительно новой роли Управления людских ресурсов, и она хотела бы получить дополнительные разъяснения.

36. Выступающая принимает к сведению стратегический план действий, осуществляемый для достижения цели обеспечения к 2000 году равного соотношения женщин и мужчин на должностях всех категорий в системе Организации Объединенных Наций (А/53/376, пункт 1), а также мнение Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) о медленных темпах прогресса в деле улучшения представленности женщин в Организации (А/53/30, пункты 280 и 281). Ее делегация приветствует инициативы Генерального секретаря в этой связи и успехи, достигнутые на уровне Д-1. Она выступает за расширение представленности женщин, особенно из развивающихся стран, на должностях старшего и руководящего уровней и за ускорение прогресса в направлении достижения цели сбалансированной представленности мужчин и женщин.

37. Выступающая хотела бы получить информацию о том, что делается в связи с предлагаемым введением испытательного срока для кандидатов, успешно сдавших внутренние конкурсные экзамены для перевода в категорию специалистов, и в связи с признанием целесообразности проведения национальных конкурсных экзаменов на шести официальных языках. Такие меры должны положительно сказаться на представленности государств, которые в настоящее время представлены недостаточно или вообще не представлены. Выступающая заявляет о поддержке ее делегацией рационализации процесса набора и приема на работу; этот процесс должен быть транспарентным и учитывать необходимость справедливой географической и гендерной представленности. Ввиду большого числа увольняющихся или выходящих на пенсию сотрудников остро ощущается необходимость реформировать этот процесс.

38. Хотя ответственность за развитие карьеры должны разделить как отдельные сотрудники, так и руководство и Организация в целом, необходимо создать благоприятные условия для служебного роста персонала. В этой связи выступающая выражает обеспокоенность по поводу сохранения краткосрочных контрактов и подчеркивает необходимость преобразования краткосрочных контрактов в постоянные и активизации работы по переводу сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов.

39. Необходима общесистемная подготовка кадров для того, чтобы сотрудники могли пользоваться расширившимися возможностями, связанными с должностными перемещениями, сменой функций и переводом в другие места службы и периферийные отделения. Она подчеркивает важность проведения консультаций с персоналом с целью определить индивидуальные потребности в профессиональном росте и гарантировать сотрудникам доступность подготовки. В

этой связи необходимо пересмотреть расписание учебных курсов и уделить приоритетное внимание организации подготовки по месту работы.

40. Серьезное внимание должно быть уделено и отправлению правосудия в вопросах, касающихся персонала. Ее делегация исходит из того, что сотрудники имеют право на транспарентное и справедливое рассмотрение их дел и на адекватное представительство. Необходимо также рассмотреть вопрос об улучшении отношений между персоналом и руководством в целях активизации диалога между ними и сокращения числа решений, выносимых в судебном порядке.

41. В заключение выступающая от имени своей делегации приветствует всеобъемлющие руководящие принципы в отношении круга ведения, отбора, найма и продления контрактов консультантов (А/53/385). Эти руководящие принципы призваны обеспечить, чтобы основные функции в Секретариате выполнялись международными гражданскими служащими.

42. Г-н КУЛИЕВ (Азербайджан) подчеркивает важное значение вопросов, связанных с персоналом, и необходимость того, чтобы персонал Организации Объединенных Наций был представлен высококвалифицированными специалистами, оперирующими в рамках эффективной системы управления, а также широко представлен в Секретариате. Что касается последнего, то он обращает внимание на резолюцию 51/226 Генеральной Ассамблеи, где еще раз подчеркивается необходимость учета принципа справедливой географической представленности в Секретариате, особенно на должностях старшего и директивных уровней. Этот вопрос глубоко волнует его страну, которая с момента своего вступления в Организацию Объединенных Наций ни разу не была представлена в Секретариате. На необходимость решения этого вопроса указали президент Азербайджана во время встречи с руководством Организации Объединенных Наций в июле 1997 года и министр иностранных дел Азербайджана в ходе общих прений на нынешней сессии Генеральной Ассамблеи. Несмотря на серьезные финансовые трудности, вызванные наличием 1 миллиона беженцев и перемещенных лиц, оккупацией 20 процентов территории страны и трудностями перехода к рыночной экономике, Азербайджан своевременно выплатил свой членский взнос (который неоправданно завышен).

43. Согласно докладу Генерального секретаря о составе Секретариата (А/53/375, приложение I, таблица 4), медиана квоты для Азербайджана составляет 6,65, при том что максимальная величина желаемой квоты составляет 14. Хотя число представителей других стран – членов Содружества Независимых Государств увеличилось, за последние годы в Азербайджане лишь однажды были проведены национальные конкурсные экзамены. Кроме того, вследствие длительного периода найма (согласно оценкам, он составляет 461 день) отобраным кандидатам пришлось искать себе работу в частном секторе. Выступающий настоятельно призывает Секретариат к скорейшему решению этого вопроса и просит внимательно отнестись ко всем кандидатурам Азербайджана.

44. Г-н СУЛЕЙМАН (Сирийская Арабская Республика) заявляет о поддержке его делегации заявления, с которым выступил представитель Индонезии от имени Группы 77 и Китая, а также заявления, сделанного на 24-м заседании помощником Генерального секретаря по правовым вопросам относительно необходимости принятия скоординированной резолюции по безопасности и защите и привилегиям и иммунитетам персонала Организации Объединенных Наций. В этой связи он также поддерживает замечания представителя Египта. Отмечая, что на предыдущей сессии Третий комитет рекомендовал Генеральной Ассамблее резолюцию о защите персонала Организации Объединенных Наций (резолюция 52/126), он просит Председателя информировать Председателя Третьего комитета о том, что данный вопрос относится к компетенции Пятого комитета. Генеральная Ассамблея также приняла резолюцию 52/167 о безопасности и защите гуманитарного персонала, не сославшись при этом ни на один из главных комитетов, и в настоящее время проводит консультации по проекту резолюции по тому же самому вопросу. Он просит

Председателя сообщить Председателю Генеральной Ассамблеи, при необходимости проконсультировавшись с Председателем Третьего комитета, о том, что вопросы, касающиеся безопасности и защиты, а также привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций, должны рассматриваться в Пятом комитете по пункту "Управление людскими ресурсами".

ПУНКТ 113 ПОВЕСТКИ ДНЯ: БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД 1998-1999 ГОДОВ (продолжение)

Использование дивиденда для развития (A/53/7/Add.4, A/53/374 и A/53/664;
A/C.5/53/30)

45. Г-жа КИНГ (Помощник Генерального секретаря по экономическим и социальным вопросам) представляет доклад Генерального секретаря об использовании дивиденда для развития (A/53/374). Содержащиеся в докладе восемь предложений были сформулированы в результате проведения совместных обсуждений в Исполнительном комитете по экономическим и социальным вопросам, который руководствовался принципами, изложенными в пункте 21 доклада Генерального секретаря о Счете развития (A/52/1009). После утверждения этих предложений и начала осуществления проектов Исполнительный комитет будет использовать механизм совместного контроля.

46. Эти предложения разработаны на основе концепции создания электронных сетей в целях развития, которая предусматривает полномасштабное участие государств-членов в рамках возникающей глобальной информационной сети с целью извлечения выгод из процесса глобализации и предотвращения маргинализации. Разработке этой концепции способствовало осознание того факта, что многие развивающиеся страны смогут воспользоваться выгодами глобальной экономики только в том случае, если им будет оказано содействие в подключении к основным международным информационным источникам и если предоставление информационной технологии будет недорогостоящим решением проблемы интеграции развивающихся стран в мировую экономику. В контексте Организации Объединенных Наций это будет способствовать осуществлению на страновом уровне последующих мер по итогам глобальных конференций Организации Объединенных Наций и будет также способствовать развитию сотрудничества Юг-Юг. Концепция также предусматривает более эффективное объединение усилий экспертов в противоположность традиционному направлению экспертов для участия в конкретных проектах в области технического сотрудничества: изменяющийся характер технического сотрудничества требует решения возникающих проблем, обмена полученным опытом и установления более существенных контактов между экспертами.

47. В рамках указанных предложений проектные цели были уточнены и приведены в соответствие с тремя основными программными целями использования Счета развития, которые упоминаются Генеральным секретарем в его докладе о Счете развития (A/53/1009, пункт 23). Предложения также касаются соответствующих элементов и подпрограмм среднесрочного плана; в них представлены предполагаемые результаты с целью определения достижений, которые будут реализованы в рамках установленных сроков осуществления проектов. Необходимо в срочном порядке заняться этими предложениями, с тем чтобы они были осуществлены в течение текущего двухгодичного периода.

48. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета об использовании дивиденда для развития (A/C.5/53/7/Add.4), говорит, что данный доклад Генерального секретаря представляет собой первую попытку программирования ресурсов для Счета развития. В будущем такую информацию следует предоставлять в контексте предложений, касающихся бюджета по программам. Изложенные в приложении I к документу A/52/1009 замечания Консультативного

комитета относительно мер по повышению эффективности содержатся в его первом докладе о предложениях в отношении бюджета на двухгодичный период 1998–1999 годов. По мнению Генерального секретаря, проекты, подлежащие финансированию по линии Счета развития, должны дополнять, а не подменять осуществляемые мероприятия. В будущих докладах Генерального секретаря должна содержаться конкретная и четкая информация, благодаря которой государства-члены смогут определить, в какой мере мероприятия, подлежащие финансированию по разделу 34 бюджета по программам, носят региональный и/или межрегиональный характер и будут дополнять, а не подменять осуществляемые мероприятия. По причинам, изложенным в пункте 7 его доклада, Консультативный комитет рекомендует, чтобы понятие "дополнять" не относилось к программам, финансируемым из внебюджетных ресурсов. В пункте 8 Консультативный комитет указывает на различия между предложениями, финансируемыми по разделу 21 и разделу 34 бюджета по программам. И наконец, Консультативный комитет считает, что показатели эффективности деятельности нуждаются в значительном уточнении и что будущая смета должна содержать предложения по проектам, подготовленные с учетом всех расходов; текущая смета не включает расходов по персоналу или расходов на обслуживание.

49. Г-н ШЛЕЗИНГЕР (Австрия), выступая от имени Европейского союза, напоминает Комитету о заявлении, с которым он выступил на 39-м заседании Второго комитета, копии которого имеются.

50. Г-н МИХУТ (Румыния) говорит, что его делегация поддерживает заявление, с которым выступил представитель Австрии во Втором комитете от имени Европейского союза. Его делегация с самого начала поддержала предложения Генерального секретаря относительно второго уровня проводимой реформы, включая учреждение Счета развития.

51. Касаясь приложения к докладу Генерального секретаря об использовании дивиденда для развития (A/53/374), он признает нехватку имеющихся в наличии ресурсов и важное значение всех проектов, нацеленных на укрепление процесса наращивания потенциала в странах-получателях помощи. При этом Счет развития предусматривает финансирование экономических и социальных мероприятий, соответствующих программам и подпрограммам среднесрочного плана. В этом контексте его делегация выражает надежду на то, что в течение следующего двухгодичного периода в него будут также включены проекты по программе 16 "Экономическое развитие в Европе".

52. Г-н ТЕОФИЛАКТУ (Кипр) говорит, что его делегация поддерживает позицию Европейского союза. Она согласна с мнением Консультативного комитета (A/53/7/Add.4, пункт 6), согласно которому предлагаемые проекты использования дивиденда для развития должны носить региональный и/или межрегиональный характер. Новые проекты должны финансироваться в качестве утвержденных мероприятий, а после их осуществления должна проводиться оценка результатов с учетом соответствующих показателей. Особое внимание следует уделять наименее развитым странам, в частности в Африке. Кроме того, в условиях многообразных и стремительно изменяющихся глобальных экономических и общественных структур проекты любого уровня в области развития могут быть эффективными только в том случае, если кроме обычных подходов они будут включать технологические новшества, в особенности в области информации.

53. Его делегация полностью поддерживает деятельность, предложенную в докладе Генерального секретаря (A/53/374, пункт 30), в особенности те мероприятия, которые касаются использования электронных связей, создания общих баз данных в сетях и расширения доступа к основным рабочим материалам для исследований. В качестве первой меры концепция создания электронных сетей в целях развития может быть более эффективно реализована в региональном контексте, а затем применена в более широких масштабах. Кипр готов предложить свои услуги в таких

областях, как оказание технических консультативных услуг по проектам в области электросвязи, программы стипендий, а также семинары и практикумы.

54. Г-н ЯМАГИВА (Япония) говорит, что, поскольку первая половина двухгодичного периода 1998–1999 годов уже почти закончилась, давно пора согласовать пути применения дивиденда для развития и приступить к использованию 13 млн. долл. США, уже ассигнованных на Счет развития в бюджете. К сожалению, предложения по использованию дивиденда были представлены с опозданием.

55. Его делегация считает, что дивиденд следует использовать не для проектов, осуществляемых в интересах различных секретариатов и учреждений Организации Объединенных Наций, как предлагается в докладе Генерального секретаря (А/53/374), а с целью осуществления надлежащим образом разрекламированных проектов, которые принесут непосредственные выгоды развивающимся странам; в этой связи следует учитывать мнения развивающихся стран. Его делегация уже предложила комплексный проект по созданию глобальной компьютерной сети в целях развития, которая обеспечит соединение всех учреждений и подразделений Секретариата, занимающихся вопросами развития, и всех государств-членов, в том числе развивающихся стран, с тем чтобы они могли обмениваться необходимой информацией. Для данного предложения и восьми предложенных мероприятий, перечисленных в докладе Генерального секретаря (А/53/374, пункт 30), характерны некоторые общие элементы.

56. Г-н КУЗНЕЦОВ (Российская Федерация) говорит, что, по мнению его делегации, подготовку базы ресурсов и расходование средств в связи с дивидендом для развития следует осуществлять в соответствии с резолюцией 52/12 в Генеральной Ассамблеи. Его делегация по-прежнему выступает против введения новых обязательств для государств-членов в рамках регулярного бюджета. Счет развития должен использоваться в качестве дополнительного средства содействия развитию, в частности развивающихся стран. В этом контексте она считает, что проекты, предложенные в докладе Генерального секретаря (А/53/374), могут оказать содействие развивающимся странам, в частности, с помощью партнерских связей с другими странами, в том числе со странами с переходной экономикой. Она не видит необходимости в том, чтобы Генеральный секретарь представил дополнительный доклад по Счету развития, и согласна с тем, что дальнейшую работу Генеральной Ассамблеи над этим вопросом следует отложить.

57. Г-н АТИЯНТО (Индонезия) говорит, что Группа 77 и Китай выразили свои мнения по вопросу об использовании дивиденда для развития во Втором комитете, зарезервировав при этом за собой право выступить на более позднем этапе с дополнительным заявлением по этому вопросу в Пятом комитете. Согласно пониманию его делегации Председатель Второго комитета представит Пятому комитету мнения этого Комитета по данному вопросу. Группа 77 вновь заявляет о своей решительной поддержке работы Координатора над данной темой и просит Пятый комитет запланировать дополнительное заседание для обсуждения соответствующего доклада Генерального секретаря (А/52/1009).

58. Г-н ВАНЦЕВИЧ (Беларусь) говорит, что его делегация разделяет озабоченность, выраженную помощником Генерального секретаря по экономическим и социальным вопросам в ее заявлении. Этот вопрос является сложным, и его решение возможно лишь в том случае, если будет достигнут консенсус по основным положениям. По мнению его делегации, концепцию Счета развития и источник его финансирования не следует менять. Использование дивиденда для развития также должно оставаться в том виде, в каком оно предложено в докладе Генерального секретаря. Он представляет собой дополнительный ресурс для развивающихся стран и, как отмечено в докладе Генерального секретаря, для других членов международного сообщества, в том числе для стран с переходной экономикой.

59. Г-н ИВАШЭНКО (Украина) говорит, что его делегация по-прежнему твердо убеждена в том, что концепцию развития не следует ограничивать только лишь потребностями развивающихся стран и что дивиденд для развития следует использовать, как отмечается в докладе Генерального секретаря, в целях общемирового развития, включая развитие стран с переходной экономикой. Она полностью поддерживает заявление, с которым по данному вопросу выступил представитель Российской Федерации, и считает, что во Втором комитете следует провести основательное обсуждение и определение приоритетных областей использования Счета развития.

Смета, пересмотренная с учетом резолюций и решений Экономического и Социального Совета, принятых на его основной сессии 1998 года (A/C.5/53/2)

60. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что представленные в документе A/C.5/53/2 рассчитанные в стоимостном выражении финансовые последствия резолюций и решений, принятых Экономическим и Социальным Советом в 1998 году, приведут к сокращению потребностей в рамках бюджета 1998-1999 годов на 152 900 долл. США. Таким образом, резолюции и решения Экономического и Социального Совета не создают каких-либо дополнительных потребностей.

61. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) говорит, что она хотела бы получить информацию о разбивке суммы в 110 500 долл. США, упомянутой в пункте 3 доклада (A/C.5/53/2), с конкретным указанием расходов, связанных с работой каждого специального докладчика. Она также интересуется, какие решения были приняты Генеральной Ассамблеей в результате рассмотрения доклада, испрошенного в резолюции 52/220.

62. Г-н СЕЙЧ (Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам) говорит, что упомянутая в пункте 3 доклада сумма в 110 500 долл. США связана с четырьмя отдельными решениями, принятыми Комиссией по правам человека 17 апреля 1998 года, - решениями 24, 25, 33 и 60. Расходы по первым трем решениям составляют 61 700 долл. США, а по четвертому решению - 46 400 долл. США. Общие потребности в размере 231 500 долл. США компенсируются за счет экономии средств в размере 121 000 долл. США, полученной в результате прекращения мероприятий, связанных с оказанием Гватемале помощи в области прав человека. Таким образом, чистые потребности составляют 110 500 долл. США, которые будут покрыты за счет экономии средств, которая, как предполагается, будет получена за счет более высоких, чем ожидалось, коэффициентов вакантных должностей по разделу 22 бюджета по программам.

63. Доклад, испрошенный в резолюции 52/220 Генеральной Ассамблеи, был представлен 9 марта 1998 года (A/C.5/52/42). Насколько ему известно, по этому докладу решения принято не было. Данный доклад испрашивался в связи с мандатами специальных докладчиков. Все мероприятия, осуществляемые специальными докладчиками по разделу 22 бюджета, были утверждены в 1998 году. В настоящее время Центр по правам человека не осуществляет каких-либо неутвержденных мероприятий, связанных с работой специальных докладчиков.

64. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) просит представить ее делегации в письменном виде информацию о разбивке суммы в 110 500 долл. США, в том числе конкретную информацию по каждому из четырех решений, на которые сослался Директор Отдела по составлению бюджета. Комитету необходимо в конце концов провести общие прения по данному вопросу; вызывает сожаление тот факт, что до сих пор не принято никакого решения. Ее делегация просит Комитет не принимать какого-либо решения по данному вопросу до тех пор, пока не будет получена испрошенная ею информация.

65. Г-н МОКТЕФИ (Алжир) говорит, что его делегация также хотела бы получить подробную информацию по данному вопросу, в том числе информацию о том, как сформировалась сумма в размере 110 500 долл. США, упоминая Директором Отдела по составлению бюджета.

66. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету отложить принятие решения по данному пункту до тех пор, пока Секретариат не представит соответствующую информацию.

67. Предложение принимается.

Административные и финансовые последствия решений и рекомендаций, содержащихся в докладе Комиссии по международной гражданской службе (А/С.5/53/4)

68. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что в заявлении, представленном Генеральным секретарем по данному пункту (А/С.5/53/4), указаны финансовые последствия для общей системы в размере 9,8 млн. долл. США; доля средств, относящихся к Организации Объединенных Наций, составляет 2 453 000 долл. США. Как отметил Генеральный секретарь, информация об этой сумме будет включена в первый доклад об исполнении бюджета на двухгодичный период 1998-1999 годов. Консультативный комитет согласен с таким подходом.

69. Г-жа БУЭРГО РОДРИГЕС (Куба) спрашивает, будут ли в первом докладе об исполнении бюджета на двухгодичный период 1998-1999 годов учтены рекомендации Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и рекомендации Генерального секретаря по дополнительным ресурсам, и является ли это установленной процедурой.

70. Г-н СЕЙЧ (Директор Отдела по планированию программ и составлению бюджета по программам) говорит, что почти во всех случаях соответствующие расходы проходят по разделу окладов или общих расходов по персоналу. Пятый комитет традиционно придерживался подхода, в соответствии с которым такие расходы лучше всего рассматривать в контексте первого доклада об исполнении бюджета.

71. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету рассмотреть административные и финансовые последствия решений и рекомендаций КМГС в контексте проводимых им консультаций по докладу КМГС и принять соответствующее решение.

72. Предложение принимается.

Условия службы и вознаграждения должностных лиц, не являющихся сотрудниками Секретариата: члены Международного Суда (А/53/7/Add.6; А/С.5/53/11)

73. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя доклад Консультативного комитета (А/53/7/Add.6), говорит, что в результате проведенной 1 января 1991 года последней корректировки окладов размер вознаграждения членов Международного Суда установлен на уровне 145 000 долл. США в год. С тех пор индекс цен на потребительские товары вырос на 19 процентов к концу 1997 года и на 20,2 процента к августу 1998 года. Генеральный секретарь рекомендовал повысить сумму годового вознаграждения до 164 500 долл. США в год; Консультативный комитет рекомендовал повысить эту сумму до 160 000 долл. США в год.

74. Генеральный секретарь рекомендовал установить пенсию судьи, который проработал полный девятилетний срок, в размере половины годового оклада судьи в момент выхода на пенсию; благодаря этой рекомендации будет восстановлен режим, применявшийся до 1991 года.

Консультативный комитет согласен с этим предложением. Вместе с тем по причинам, изложенным в пунктах 18 и 19 его доклада, Консультативный комитет не рекомендует сохранять применяемые в настоящее время положения, сказывающиеся на размере пенсионных пособий за службу судей сверх девяти лет. Если его рекомендация будет принята, то ее следует применять в перспективном плане. Генеральный секретарь предложил осуществить эту рекомендацию в два этапа, однако Консультативный комитет рекомендовал осуществить ее в три этапа.

75. Консультативный комитет рекомендует автоматически пересматривать размер уже выплачиваемых пенсий на тот же процент и с той же даты, что и размер окладов. Обоснование этой рекомендации изложено в пункте 21 его доклада.

76. Условия службы членов двух других трибуналов рассматриваются в пунктах 27–30 доклада Консультативного комитета. Если Генеральная Ассамблея примет рекомендации Консультативного комитета по условиям службы членов Международного Суда, то связанные с этим условия службы членов двух других трибуналов также необходимо будет указанным образом откорректировать.

77. Г-н БОНД (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация находит упоминаемые в докладе Генерального секретаря критерии определения статуса резидента запутанными и отмечает наличие несоответствия между повышением размера окладов членов Международного Суда, рекомендованным Генеральным секретарем, и повышением, рекомендованным ККАБВ. Он надеется, что можно будет запланировать неофициальные консультации для обсуждения этих вопросов.

Просьба о выделении Институту Организации Объединенных Наций по исследованию проблем разоружения субсидии на основании рекомендаций Совета попечителей Института относительно программы работы Института на 1999 год (A/C.5/53/29)

78. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) говорит, что Консультативный комитет рекомендует утвердить просьбу о выделении 213 000 долл. США, которые уже предусмотрены по данному пункту в бюджете по программам на двухгодичный период 1998–1999 годов.

79. Г-н РИПАШ (Соединенные Штаты Америки) говорит, что, хотя он признает, что рассматриваемая сумма включена в бюджет, он хотел бы вновь заявить о несогласии его делегации с концепцией выделения субсидий институтам или центрам, не входящим в систему Организации Объединенных Наций. В этой связи он напоминает о выводе Генерального секретаря (A/C.5/50/33) о том, что деятельность в соответствии с бюджетом должен осуществлять Секретариат, а не внешние органы.

80. Г-н АТИЯНТО (Индонезия) высказывается за утверждение испрашиваемой суммы.

81. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету рекомендовать Генеральной Ассамблее одобрить рекомендацию о выделении субсидии в размере 213 000 долл. США из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций на 1999 год – при том понимании, что по разделу 2 В (Разоружение) бюджета по программам на двухгодичный период 1998–1999 годов не потребуются каких-либо дополнительных ассигнований.

82. Предложение принимается.

Административные и финансовые последствия, вытекающие из доклада Правления объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (продолжение) (A/53/511; A/C.5/53/3)

83. Г-н МСЕЛЛЕ (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам) напоминает, что на 18-м заседании Пятого комитета он представил доклад Консультативного комитета (A/53/511), причем в это время в распоряжении Консультативного комитета имелась информация, изложенная в докладе Генерального секретаря (A/C.5/53/3). Консультативный комитет одобрил выводы и рекомендации Генерального секретаря, изложенные в пунктах 15 и 16 его доклада (A/C.5/53/3): а именно то, что в рамках бюджета по программам будет обеспечено сокращение расходов на сумму в 625 400 долл. США – в качестве чистых последствий увеличения расходов на 487 100 долл. США по разделу 1 и сокращения расходов на сумму примерно 1,1 млн. долл. США по разделу 27.

84. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету рассмотреть административные и финансовые последствия, вытекающие из доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, и принять соответствующее решение в контексте его консультаций по этому докладу.

85. Предложение принимается.

ПУНКТ 12 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ДОКЛАД ЭКОНОМИЧЕСКОГО И СОЦИАЛЬНОГО СОВЕТА
(A/53/3, главы I, VIII (разделы В и С) и X)

86. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету рекомендовать Генеральной Ассамблее принять к сведению главы I, VIII (разделы В и С) и X доклада Экономического и Социального Совета (A/53/3), которые были представлены на рассмотрение Пятого комитета.

87. Предложение принимается.

Заседание закрывается в 17 ч. 30 м.