

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
13-е заседание,
состоявшееся в
понедельник,
8 ноября 1993 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 13-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н ХАДИД (Алжир)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И
ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

Решение вопросов, связанных с произведениями искусства, в Организации Объединенных
Наций

ПУНКТ 168 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

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

ПУНКТ 129 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ (продолжение)

Distr. GENERAL
A/C.5/48/SR.13
10 December 1993
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

93-82216.R

/...

Заседание открывается в 15 ч. 10 м.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЗОР ЭФФЕКТИВНОСТИ АДМИНИСТРАТИВНОГО И ФИНАНСОВОГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/48/16 (часть I и часть II); A/48/277, A/48/281, A/48/428 и A/48/452)

1. Г-жа САЭКИ (Япония) говорит, что реорганизация Секретариата должна проводиться в соответствии с целями, установками и принципами Генеральной Ассамблеи в тесной консультации с государствами-членами и соответствующими межправительственными организациями. Хотя между Секретариатом и государствами-членами состоялся диалог по проекту бюджета по программам, в структуру Секретариата внесены существенные изменения без достаточных предварительных консультаций с соответствующими межправительственными организациями и были приложены усилия к тому, чтобы получить одобрение Комитета экс-постфактум. Продолжения такой практики допускать нельзя.

2. Делегация Японии с большой обеспокоенностью отмечает, что в докладе Генерального секретаря (A/48/428) нет ответа на просьбу Генеральной Ассамблеи, содержащуюся в ее резолюциях 47/212 A и B, и вновь выражает твердую надежду на то, что Генеральный секретарь откликнется на просьбы Генеральной Ассамблеи в течение нынешней сессии, поскольку если он не сделает этого, то государства-члены не смогут принять участия в оценке предлагаемых изменений и принять решения по этому вопросу.

3. В докладе также отсутствует обоснование некоторых существенных изменений, предлагаемых в его плане по реорганизации. Например, государства-члены пока не получили полного и удовлетворительного разъяснения относительно того, каким образом будет производиться предложенный перевод Управления по обслуживанию проектов в недавно созданный Департамент по поддержке развития и управленческому обеспечению. Учитывая, что эта мера может оказать влияние на общую структуру Секретариата в экономической и социальной областях и в дальнейшем на техническое сотрудничество в рамках всей системы Организации Объединенных Наций, делегация Японии настоятельно просит Генерального секретаря представить предложение, в котором в полной мере учитывались бы решения и замечания Совета управляющих ПРООН, в частности те, которые приводятся в пункте 5 его решения 93/42.

4. Децентрализация - это еще один вопрос, в связи с которым Генеральный секретарь, несмотря на просьбы государств-членов, не указал общего направления мер, которые он собирается принять, и не выработал конкретные предложения по этому вопросу. Кроме того, следовало бы указать сроки введения изменений и то, как они повлияют на осуществление программ. Ссылки на перевод Управления по вопросам космического пространства в Вену, на реорганизацию ЮНКТАД и на будущие рамки административной деятельности Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби также недостаточно обоснованы с точки зрения представленных предложений и не разъясняют вопрос о том, какая структура будет у этих органов.

5. Однако еще более серьезным является вопрос о том, какую путаницу вызывает эта реорганизация. Хотя речь идет о постоянном процессе, при котором не избежать определенной путаницы и потери эффективности, существуют проблемы, которые, пожалуй, нельзя назвать временными. В конце октября государства-члены еще не получили все документы по бюджету и за исключением одного пункта повестки дня Пятый комитет не смог приступить к рассмотрению своей повестки дня до ноября. Не были

(Г-жа Саэки, Япония)

соблюдены нормы, касающиеся подготовки и представления документов, и поэтому работа межправительственных органов, включая Генеральную Ассамблею, серьезным образом затянулась, и государства-члены не знают, кто несет ответственность за все эти ошибки. Делегация Японии просит Генерального секретаря обращать гораздо больше внимания на эти проблемы, с тем чтобы работу по реорганизации можно было проводить наиболее эффективным образом, открытым и ответственным, с минимальной путаницей, для того чтобы Организация не упускала из вида свой основной мандат.

6. Создание системы соблюдения отчетности, открытости и сохранения эффективности Секретариата во всех его действиях имеет жизненно важное значение с точки зрения повышения эффективности Организации Объединенных Наций. Оратор с удовлетворением отмечает назначение помощника Генерального секретаря по инспекциям и расследованиям, хотя нечетко представляет себе его функции, структуру и программу работы его канцелярии и поэтому надеется, что Генеральный секретарь предоставит Генеральной Ассамблее информацию по всем этим вопросам.

7. Япония приветствует инициативу президента Клинтона, призывающего создать Управление генерального инспектора, и надеется, что представитель Соединенных Штатов подробно расскажет об этом предложении на нынешней сессии. Итак, если уж действительно проводить реформу Организации, то создания одного управления с важными функциями или назначения одного человека недостаточно. Как отмечал Комитет по программе и координации (КПК), необходимо создать общую внутреннюю систему контроля, управления и наблюдения.

8. Япония не может согласиться с мнением, выраженным в пункте 2 документа A/48/452, о том, что системы ответственности и отчетности, которые уже существуют в Организации Объединенных Наций, обеспечивают ту основу, о которой просит Генеральная Ассамблея, и выражает сожаление по поводу того, что из доклада абсолютно не вытекает существо проблемы. Здесь необходим не свод подробных правил и положений о финансах и персонале, а унифицированный рациональный и транспарентный механизм, который позволил бы применять эти нормы и который служил бы также в качестве мандата для работы генерального инспектора и других сотрудников с функциями наблюдения. Делегация Японии просит Генерального секретаря уделить этому вопросу необходимое внимание, как можно скорее представить в связи с этим свои предложения и постараться ускорить представление доклада, запрашиваемого Генеральной Ассамблеей в пункте 9 резолюции 47/211.

9. Япония согласна с мнением, содержащимся в докладе Генерального секретаря, о возможной новой постановке вопроса о планировании программ, мнением, которое поддерживает КПК, о том, что в документе, где представлен в настоящее время среднесрочный план, не предлагается никакой перспективы на уровне политики (A/48/277, пункт 12). Последние изменения в мире свидетельствуют о том, что практически невозможно в подробных программах и подпрограммах предусмотреть ход мировых событий в будущем или реакцию Организации Объединенных Наций. Кроме того, даже если той или иной проблемы уже не существует, требуется много времени и энергии, чтобы отменить утвержденные программы и приоритеты. Таким образом, не только понижается эффективность осуществления этих программ, но и становится трудно добиться бюджета с нулевым ростом.

(Г-жа Саэки, Япония)

10. Поэтому делегация Японии поддерживает в принципе предлагаемую КПК идею о том, чтобы заменить среднесрочный план определенной перспективой на уровне политики на ближайший

четырёх-шестилетний период с указанием общих приоритетных областей и рамок программ, которые рассматривались бы каждые два года. Вместе с тем она предлагает рассматривать этот последний документ в увязке с наброском бюджета, с тем чтобы Генеральная Ассамблея могла рассматривать бюджет с нулевым ростом каждые два года на основе этого наброска, а также сохранять в долгосрочном плане общее единство благодаря документу о политической перспективе. Она также поддерживает рекомендацию КПК о том, чтобы при разработке программ учитывались выводы, содержащиеся в докладах по результатам осуществления программ и процессов оценки в целях повышения эффективности.

Решение вопросов, связанных с произведениями искусства, в Организации Объединенных Наций
(A/C.5/48/L.2)

11. Г-н ОСЕЛЬЯ (Аргентина), заместитель Председателя, представляет проект резолюции A/C.5/48/L.2, озаглавленный "Решение вопросов, связанных с произведениями искусства, в Организации Объединенных Наций", и отмечает, что текст был согласован консенсусом в ходе неофициальных консультаций и в нем содержится все, что беспокоит государства-члены, поэтому он рекомендовал бы принять его без голосования.

12. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если нет возражений, он будет считать, что Комитет готов принять проект резолюции без голосования.

13. Предложение принимается.

ПУНКТ 168 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (A/C.5/48/5)

14. Г-жа ДОДСОН (Директор по вопросам персонала) отмечает, что, хотя вопросы персонала рассматриваются на двухгодичной основе, вследствие обеспокоенности, выраженной членами Пятого комитета, видимо, целесообразно представить государствам-членам выводы по вопросам, касающимся прерогатив и иммунитетов сотрудников. Записка Генерального секретаря по этой теме (A/C.5/48/5) основана на информации, представленной органами, организациями и учреждениями Организации Объединенных Наций.

15. Оратор напоминает, что Совет Безопасности в своей резолюции 868 (1993) подтвердил, что нападения и применение силы против тех, кто участвует в какой-либо операции Организации Объединенных Наций, санкционированной Советом Безопасности, рассматривается как вмешательство в осуществление обязанностей Совета. Вопрос безопасности персонала приобрел особое значение для системы Организации Объединенных Наций. Несмотря на все усилия гарантировать безопасность и защиту персонала, со дня опубликования настоящего доклада при выполнении своих задач погибли 19 сотрудников, работающих в различных организациях. Обстоятельства смерти самые различные. В некоторых случаях сотрудники погибли вследствие преступной или террористической деятельности, а некоторые из них были убиты преднамеренно.

(Г-жа Додсон)

16. Случаи ареста и задержания сотрудников также беспокоят Генерального секретаря и руководителей организаций системы Организации Объединенных Наций. Как и раньше, большинство случаев ареста и задержания связано с сотрудниками БАПОР, хотя последние политические события позволяют надеяться на то, что ситуация в этом смысле может улучшиться.

/...

Что касается списка сотрудников, приводимого в приложении I к докладу, то необходимо отметить, что с конца июня 1993 года были освобождены девять сотрудников БАПОР, которые числились в списке задержанных в секторе Газа. Кроме того, с той же даты четверым из 16 депортированных сотрудников было разрешено вернуться. В ежегодном докладе Генерального комиссара Генеральной Ассамблеи (А/48/13) содержится дополнительная информация о положении сотрудников БАПОР. Поскольку не было возможности включить эти данные в записку о прерогативах и иммунитетах, БАПОР просило проинформировать об этом Пятый комитет. Из всей полученной информации вытекает, что ситуация в целом далеко не удовлетворительная.

17. Что касается налогов, то в докладе говорится о проблемах налогообложения, с которыми сталкиваются сотрудники МОТ и ЮНИДО. В докладе также говорится об ограничениях на официальные и частные поездки сотрудников Организации Объединенных Наций, в связи с чем следует отметить, что это вопрос не новый.

18. Г-жа ГОЙКОЧЕА (Куба) задается вопросом о том, что, возможно, происходит дублирование работы Пятого и Шестого комитетов в связи с рассматриваемым вопросом.

19. Г-жа ВАСИШТ (Индия) говорит, что ее делегация имеет определенные оговорки относительно пункта 6 записки, представленной Генеральным секретарем. В частности, упоминается случай с гражданином Индии, погибшим в Бомбее (Индия) 12 марта 1993 года в результате террористического акта, при котором погибли сотни людей. Делегация Индии просит, чтобы в будущих докладах такого рода различные инциденты классифицировались по причинам смерти и чтобы указывались обстоятельства при каждом случае.

20. Г-н ЭСКРИДЖ (Новая Зеландия) говорит, что его делегация предлагала в Шестом комитете выработать эффективную правовую систему, налагающую персональную ответственность на тех, кто нападает на сотрудников системы Организации Объединенных Наций.

21. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ выражает надежду на то, что Пятый комитет будет строго придерживаться своего мандата в связи с вопросом, о котором идет речь, с учетом работы, проводимой Шестым комитетом, Комитетом по специальным политическим вопросам и вопросам деколонизации и Советом Безопасности.

ПУНКТ 128 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (А/48/30 и Corr.1, А/С.5/48/4 и А/С.5/48/17)

ПУНКТ 129 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (А/48/9 и А/48/517)

22. Председатель приглашает г-на ЗИГЕНТАЛЕРА (Председателя Координационного комитета независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций (ККНСАП) и г-жу ЛАВНИК (Председателя Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) выступить с заявлением.

23. Г-н ЗИГЕНТАЛЕР (Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций) говорит, что защиту жизни и свободы международных гражданских служащих необходимо рассматривать с учетом всех других соображений и что независимость международной гражданской службы необходима для нормального функционирования организаций системы. Сотрудники, работающие вне Централных учреждений, сталкиваются со все более трудными и опасными ситуациями, и ряд из них уже погибли. Необходимо сделать

все возможное, чтобы покончить с таким положением. Вместе с тем обнадеживает тот факт, что развитие ситуации на Ближнем Востоке позволило освободить целый ряд сотрудников из тюремного заключения.

24. На последней сессии Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) ККНСАП возобновил свое участие в работе этого органа вследствие конкретных заверений, данных ее Председателем, которые позволяют надеяться на равный диалог с его членами. Ситуация несколько улучшилась, но по-прежнему остались некоторые трудности. В частности, необходимо найти возможность лучше отражать в докладах КМГС обмен мнениями между представителями ККНСАП и членами КМГС, не ограничиваясь их вступительными заявлениями. Участие ККНСАП не означает, что он обязательно будет соглашаться с решениями Комиссии. В отличие от представителей членов Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций представители персонала в КМГС не участвуют в переговорах, хотя это по-прежнему является их конечной целью. Решения принимаются только членами КМГС. В таких условиях нельзя говорить о консенсусе.

25. Оратор повторяет оговорки ККНСАП в отношении существующей процедуры выборов членов КМГС в отличие от той, которая существовала в первые годы деятельности Комиссии. ККНСАП по-прежнему не согласен с тем, что член Комиссии, выбранный в предыдущий год, продолжает представлять свою страну в Генеральной Ассамблее. Речь идет не о персональной ответственности, а о несовместимости ситуаций. Оратор настоятельно просит Пятый комитет следить за тем, чтобы подобная проблема не повторялась в будущем, поскольку в противном случае нельзя сохранить представление о Комиссии независимых экспертов.

26. Что касается вопросов существа, рассматриваемых в докладе КМГС, то ККНСАП поддерживает рекомендацию о том, чтобы обновить шкалу базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше. В результате осуществления рекомендаций об изменении применяемой в настоящее время системы расчета пенсионного вознаграждения персонала категории общего обслуживания и смежных категорий может произойти сокращение в реальном выражении пенсий заинтересованных сотрудников, чье финансовое положение, за некоторыми исключениями, менее благоприятно, чем положение сотрудников категории специалистов. Речь идет о двух разных системах вознаграждения, и нет оснований искать аналогии между вознаграждением и пенсией обеих групп. Более того, если бы хотели устранить предполагаемые различия, т.е. произвести известную перестановку доходов, которые, с другой стороны, слишком завышены, то невозможно было бы добиться компенсации сотрудникам категории специалистов, исходя из того, что они потеряли с введением новой системы в

(Г-н Зигенталер)

1987 году. Это помогло бы избежать изменения системы налогообложения сотрудников категории общего обслуживания. Следует надеяться, что эта возможность будет рассмотрена во время разработки общей шкалы взносов персонала в 1996 году. Усилия представителей штатных сотрудников в Правлении Объединенного пенсионного фонда и представителей ККНСАП в КМГС, а также проявление большей гибкости другими сторонами позволили в определенной степени ограничить неблагоприятные последствия, но тем не менее предполагаемые сокращения все еще являются неприемлемыми. Необходимо напомнить о том, что цель всестороннего рассмотрения заключалась в устранении аномалий системы и что действительные аномалии не рассматривались, а они происходят вследствие колебаний обменных курсов.

27. ККНСАП неоднократно высказывал сожаление по поводу ограниченных бюджетных ресурсов, выделяемых на профессиональную подготовку. Расширение этой деятельности могло бы существенным образом повысить эффективность и настроения персонала. Что касается принципа Ноблемера, то ККНСАП готов сотрудничать с КМГС в разработке предложений для представления Генеральной Ассамблее на ее сорок девятой сессии. ККНСАП не возражает против глобального предложения, упомянутого Председателем КМГС, о том, чтобы рассмотреть этот вопрос в более широком контексте.

28. ККНСАП осознает, что многие государства-члены переживают в настоящее время экономические и финансовые трудности, но надеется, что преходящие обстоятельства не приведут к принятию решений, которые могли бы отрицательно повлиять на способность Организации Объединенных Наций достойным образом реагировать на расширение ее роли в мире.

29. Г-жа ЛАВНИК (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) спрашивает, осознают ли полностью представители государств-членов в Пятом комитете при рассмотрении этого вопроса человеческий фактор. Работа Комитета влияет на все аспекты жизни сотрудников системы Организации Объединенных Наций. В отличие от многих национальных государственных служащих служащие системы Организации Объединенных Наций не имеют другого выбора. Многие из них не могут влиться в жизнь своей страны происхождения и не пользуются социальными благами национальной системы. Преданность международных гражданских служащих своим организациям, видимо, не всегда представляется соответствующей. Распространение в последнее время миссий по поддержанию мира подвергло эту преданность еще более жесткому испытанию. Сотрудники, добровольно вызывающиеся участвовать в этих миссиях, подвергают риску свою жизнь на службе системе Организации Объединенных Наций, в то время как те, кто остается на местах, должны прилагать невероятные усилия для выполнения дополнительной работы. Многие организации сокращают свои штаты без сопоставимого сокращения количества программ, но персонал по-прежнему готов делать все возможное путем повышения производительности труда, с тем чтобы их организации работали как можно более эффективным образом.

(Г-жа Лавник)

30. У представителей государств-членов в Пятом комитете нет возможности полностью ознакомиться со всеми условиями службы персонала Организации Объединенных Наций. Поэтому целесообразно, чтобы подготовительная работа велась вне Генеральной Ассамблеи. ФАМГС считает, что есть два возможных способа установления широких принципов определения условий службы персонала и разработки норм, методов и механизмов, которые были бы общими для персонала всей системы Организации Объединенных Наций. Одним из этих способов могло бы быть создание независимого и беспристрастного органа экспертов, полностью разбирающихся в этом вопросе, но не имеющих никакой личной заинтересованности в результатах. Во-вторых, можно было бы создать орган смешанного состава, члены которого обладали бы теми же техническими знаниями и представляли бы интересы различных сторон, т.е. государств-членов, администрации и персонала. В настоящее время ни один из этих вариантов невозможен.

31. ФАМГС считает, что второй вариант дал бы более широкие возможности для достижения желаемых результатов. При этом можно было бы рассмотреть приоритеты и договориться об их последовательности, поскольку нельзя и нецелесообразно рассматривать каждый раз условия службы во всей их совокупности. Рекомендации могли бы способствовать принятию решения, приемлемого для всех сторон. Участие персонала в определении приоритетных областей в целях изменения или улучшения условий службы способствовало бы повышению ответственности со стороны персонала, что в свою очередь укрепило бы соответствующую организацию.

32. Если действовать таким образом, то не потребовалось бы вносить существенные изменения в существующую систему, и ФАМГС настаивает на создании механизма, который обеспечил бы консенсус трех заинтересованных сторон в отношении рекомендации об условиях службы, которые будут представлены Пятому комитету в 1994 году. Подобному механизму можно было придать экспериментальный характер, если это будет удобно.

33. Условия занятости во внешнем мире определяются на основе дискуссий между нанимателями и нанимаемыми, и ФАМГС не видит никаких оснований не делать то же самое в системе Организации Объединенных Наций. Очевидно, есть процесс переговоров и взаимных уступок, который возникает до появления возможности достижения консенсуса. Хотя, возможно, ни одна из сторон не достигнет всех своих целей, у них не будет абсолютного разочарования. Все стороны при этом несли бы ответственность за достигнутый консенсус, и у них не было бы поводов для дальнейших жалоб.

34. Это не относится к существующей системе, которая создала ряд существенных проблем. Пример, приведенный в записке Генерального секретаря (A/C.5/48/4), представляет собой новую методологию определения уровня окладов сотрудников категории общего обслуживания, которая была разработана не с учетом технических соображений, а на основе ошибочной идеи о том, что оклады сотрудников категории общего обслуживания слишком высокие. Здесь, несомненно, присутствует элемент злопамятства в связи с некоторыми местами службы с высокой стоимостью жизни, который ФАМГС считает неприемлемым. Именно поэтому утверждение в начале пункта 3 записки Генерального секретаря представляется не полностью правильным. С введением новой методологии "представители администрации персонала организаций в определенном месте службы" не проводили "тесных консультаций". Например, во время недавно проведенного в Париже исследования ассоциация персонала, который представляет

(Г-жа Лавник)

интересы большей части сотрудников, постановила воздержаться от участия на всех этапах этого процесса, с тем чтобы не брать на себя ответственность за процесс, который страдает столь очевидными недостатками. ФАМГС уверена в том, что, если бы новая методология разрабатывалась с участием трех сторон на равной основе, многих существующих проблем, если не всех, можно было бы избежать.

35. Среди других вопросов, стоящих перед Комитетом, фигурирует вопрос об изменении методологии, используемой для определения уровня пенсий персонала категории общего обслуживания. Во время рассмотрения этого вопроса в Пятом комитете на сорок седьмой сессии ФАМГС отмечала, что Комитету преждевременно утверждать рекомендации в отношении пенсий до того, как они будут изучены всесторонне Правлением Объединенного пенсионного фонда. Эта позиция оказалась правильной.

36. Г-жа ДОДСОН (Директор по вопросам персонала) говорит, что в записке Генерального секретаря (A/C.5/48/4), подготовленной в соответствии с просьбой, содержащейся в пункте 3 раздела XIII резолюции 45/241 Генеральной Ассамблеи, Генеральный секретарь отмечает, что представители администрации и персонала организаций и секретариата КМГС регулярно проводят тесные консультации на этапе подготовки, сбора данных и анализа данных об исследованиях, касающихся окладов, и что в положениях о персонале организаций общей системы Организации Объединенных Наций указываются конкретные процедуры установления шкалы окладов. Генеральный секретарь считает, что в тех случаях, когда Организация Объединенных Наций не согласна с рекомендациями КМГС, можно было бы проводить консультации с Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ) до принятия решения об установлении окладов для сотрудников категории общего обслуживания.

37. В записке отражаются обязательства, принятые Генеральным секретарем после всестороннего изучения окладов сотрудников категории общего обслуживания, которое было произведено в Нью-Йорке в 1989 году. Если Генеральная Ассамблея одобрит, то предлагаемый механизм будет использован при следующем изучении окладов, которое будет проведено в Нью-Йорке в 1994 году. Секретариат по возможности скорее представит выкладку финансовых последствий.

Заседание закрывается в 16 ч. 15 м.