

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ



ПЯТЬДЕСЯТ ПЕРВАЯ СЕССИЯ

Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
37-е заседание,
состоявшееся в пятницу,
6 декабря 1996 года,
в 10 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 37-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н СЕНГВЕ (Зимбабве)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)

- a) ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ СТРАТЕГИИ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ В ОБЛАСТИ
УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ И ДРУГИЕ ВОПРОСЫ
УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
- b) СОСТАВ СЕКРЕТАРИАТА (продолжение)
- c) УВАЖЕНИЕ ПРИВИЛЕГИЙ И ИММУНИТЕТОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ И СВЯЗАННЫХ С НЕЙ ОРГАНИЗАЦИЙ (продолжение)

ПУНКТ 153 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ В БОСНИИ И ГЕРЦЕГОВИНЕ (продолжение)

ПУНКТ 154 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ ВРЕМЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ДЛЯ ВОСТОЧНОЙ СЛАВОНИИ, БАРАНЬИ И
ЗАПАДНОГО СРЕМА (продолжение)

ПУНКТ 155 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ СИЛ ПРЕВЕНТИВНОГО РАЗВЕРТЫВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации в течение одной недели с момента опубликования на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-794, 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.5/51/SR.37
8 September 1997
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

Заседание открывается в 10 ч. 20 м.

ПУНКТ 121 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/50/30 и Add.1 и A/51/30; E/1993/119 и Add.1; A/C.5/51/23, A/C.5/51/24 и A/C.5/51/25 и Corr.1)

ПУНКТ 122 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/51/9 и Corr.1 и A/51/644; A/C.5/51/4)

1. Г-н ДЖОНА (Сьерра-Леоне) говорит, что в нынешней очень политизированной обстановке нельзя переоценивать значение такого беспристрастного органа, как Комиссия по международной гражданской службе (КМГС). Необходимо деполитизировать процесс нормирования оплаты на основе использования сбалансированного механизма обзора, поскольку без обеспечения соответствующих условий службы невозможно будет привлекать к работе сотрудников, характеризующихся высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности, вследствие чего Организация Объединенных Наций не сможет достичь стоящих перед ней целей. Вероятность успешного функционирования Организации повысилась бы, если бы она могла конкурировать в жестких условиях рынка за высококвалифицированный персонал. Рекомендации Комиссии являются полезным шагом в этом направлении, несмотря на острое осознание ею ограниченных финансовых возможностей.
2. Рекомендации носят сбалансированный характер, предусматривая как улучшения, так и сокращения по службе. В ряде мест службы уже были произведены сокращения окладов на основе новой методологии, принятой Комиссией в 1992 году. В настоящее время на рассмотрении Комитета находится рекомендация о дальнейшем сокращении в 1997 году зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания. Поскольку эта рекомендация основана на справедливом применении принципа Флемминга, она должна быть поддержана. Однако постоянный пересмотр основных принципов и порядка их применения привел в последние пять лет, по-видимому, к созданию неустойчивого климата. В частности, сотрудники категории общего обслуживания находились в состоянии постоянного напряжения. Сегодня необходимо обеспечить определенный период стабильности, с тем чтобы сотрудники категории общего обслуживания могли рассчитывать на предсказуемую и транспарентную систему определения своего вознаграждения.
3. Содержащиеся в докладе КМГС за 1996 год (A/51/30) рекомендации о сохранении условий службы, касающихся надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и субсидий на образование для набираемых на международной основе сотрудников, основаны на общепринятой методологии и потребуют затрат в размере лишь примерно 0,6 млн. долл. США. Они заслуживают поддержки Комитета. Решение Комиссии в отношении системы коррективов по месту службы для сотрудников категории специалистов и в отношении системы выплат за мобильность и работу в трудных условиях заметно ухудшит условия службы для соответствующих сотрудников. Технические изменения, перечисленные в пункте 188 доклада, обеспечат чистую экономию средств в размере 11 млн. долл. США в год, кроме того, в пункте 296 Комиссия указала на предполагаемую экономию средств в размере примерно 1,7 млн. долл. США в результате изменений, касающихся элемента выплат в связи с неполным переездом, выплачиваемого в рамках надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. Комитету не следует пытаться предугадывать действия технического органа, принявшего эти решения, а следует исходить из того понимания, что все подобные рекомендации будут рассматриваться аналогичным образом.
4. В 1985 году Генеральная Ассамблея согласилась с учреждением системы, регулирующей оклады сотрудников категории специалистов вокруг желаемой медианы в рамках конкретного

/...

механизма применения принципа Ноблемера, что привело к замораживанию окладов всех сотрудников категории специалистов. Желательная медиана была достигнута отчасти за счет уменьшения конкурентоспособности Организации Объединенных Наций в качестве работодателя. Сегодня, когда применение этого механизма приведет к увеличению окладов, Комиссия, уступив явно политическому давлению, вынесла второй год подряд рекомендацию об изменении базовой заработной платы для сотрудников категории специалистов с целью восстановления "желательной медианы 115 в разнице чистого вознаграждения в Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатах". Осуществление этой рекомендации, вынесенной в ответ на конкретную просьбу Генеральной Ассамблеи, обойдется в 15 млн. долл. США, при этом критерии разницы были соблюдены, а Комиссия наглядно продемонстрировала, что некоторые конкуренты платят значительно больше по сравнению с Организацией Объединенных Наций. Поэтому Организация Объединенных Наций должна руководствоваться принципами справедливости, закрепленными в ее Уставе, и считаться с реалиями, представленными Комиссией.

5. Бездействие по этому вопросу при одновременном сохранении негативных коррективов, применяемых Комиссией в отношении условий службы сотрудников категории общего обслуживания и системы коррективов по месту службы, нарушит сбалансированный характер пакета мер и принятые концепции справедливой оплаты. Поэтому его делегация будет поддерживать рекомендации, содержащиеся в пункте 115 доклада, и все другие рекомендации Комиссии, поскольку противоположные действия не приведут к достижению той цели, ради которой была создана Комиссия. Более того, эти рекомендации имеют исключительно важное значение для обеспечения компетентности и беспристрастности международной гражданской службы.

6. Г-н БОНД (Соединенные Штаты Америки) говорит, что Соединенные Штаты являются одним из решительных сторонников эффективной Организации Объединенных Наций и признают сегодня, как никогда, необходимость профессионально подготовленной международной гражданской службы. В соответствии с принципом Ноблемера величина окладов должна быть достаточной для привлечения кандидатов из всех государств-членов, а следовательно, установлена на уровне 10-20 процентов выше по сравнению с уровнем компаратора - федеральной гражданской службой Соединенных Штатов. КМГС вновь использовала неправильную методологию при определении разницы между международной гражданской службой и компаратором. Эта методология была, очевидно, представлена просто с целью оправдания увеличения заработной платы, поэтому Комиссия истолковала резолюцию 47/216 как просьбу об увеличении окладов, чего, конечно же, не предусматривается. Оклады являются ключевым, но не единственным фактором, определяющим конкурентоспособность работодателя.

7. Правительство Соединенных Штатов отвергло методологию по двум соображениям: значимость различных систем оплаты и применимость поощрительных выплат. Комиссия взвесила ранее все имеющиеся данные с целью отражения численности людей в рамках каждой системы оплаты, однако в настоящее время она хотела бы оценить все системы одинаково, видоизменив уровни чистого вознаграждения, с тем чтобы разница оказалась меньше. Кроме того, в уровни чистого вознаграждения в Соединенных Штатах были включены дискреционные и незачитываемые для пенсии поощрительные выплаты и премии за высокие служебные показатели. В случае их применения в отношении общей системы Организации Объединенных Наций величина этих выплат зачитывается для пенсии. Более того, с точки зрения управления неразумно включать в выплачиваемые Организацией Объединенных Наций оклады элементы поощрительных выплат, когда Организация начала применять свои собственные системы с целью признания более высоких показателей в работе. Никаких обязательных причин пересмотра Комиссией этой методологии не было. Старая методология будет обеспечивать разницу 114, поэтому никаких увеличений окладов не потребуется. В этой связи его делегация хотела бы знать, каким образом реклассификация 1 ноября корректива по месту службы для Нью-Йорка влияет на исчисление разницы.

8. Делегация Соединенных Штатов рассматривает также этот вопрос в совокупности с заявлением Административного комитета по координации (АКК), содержащимся в записке Генерального секретаря (А/С.5/51/25), о необходимости "восстановления" конкурентоспособных условий службы. Представляется, что никаких существенных проблем, связанных с набором на международную гражданскую службу или удержанием персонала не существует.

9. В своем заявлении об административных и финансовых последствиях рекомендаций и решений КМГС (А/С.5/51/24) Генеральный секретарь отмечает, что они приведут к увеличению нынешнего бюджета почти на 16 млн. долл. США. Поскольку Соединенные Штаты считают неизблемым верхний предел бюджета в размере 2,608 млрд. долл. США, любое увеличение должно покрываться за счет равновеликой компенсации. Примерно 70 процентов расходов Организации Объединенных Наций связаны с персоналом, поэтому любое другое увеличение приведет к сокращению сумм, выделяемых на программы. Урезание программ отрицательно скажется на положении людей, ради которых они разрабатываются, при этом многие государства-члены не могут позволить себе увеличения начисляемых взносов. Соединенные Штаты не могут согласиться с расходованием денежных средств там, где это неоправданно, особенно на основе несоответствующей методологии. Они не согласны с рекомендуемым увеличением окладов как неоправданной мерой.

10. Согласно ее докладу Комиссия не добилась прогресса в вопросе о едином коррективе по месту службы для Женевы. Она должна немедленно перейти к применению этой системы, поэтому ее решение об увеличении доли чистого вознаграждения за пределами установленного района для целей корректива по месту службы заслуживает поддержки. Рекомендация КМГС об утверждении общей шкалы налогообложения персонала для определения зачитываемого для пенсии вознаграждения является шагом в правильном направлении и также заслуживает поддержки.

11. В своем заявлении в Комитете Генеральный директор Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) затронул ряд вопросов, касающихся гибкости общей системы, прежде всего, необходимости выполнения руководителями специализированных учреждений бюджетно-финансовых обязанностей. Делегация Соединенных Штатов согласна с ним в том, что общая система и КМГС должны лучше учитывать особые потребности отдельных организаций, поэтому она уверена в возможности достижения определенной гибкости.

12. Касаясь доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (А/51/9 и Corr.1), оратор отмечает, что его делегация уделила особое внимание целесообразности и последствиям рекомендаций и решений Правления, поскольку важно сохранять баланс между рентабельным состоянием Пенсионного фонда и удовлетворением потребностей его участников. Лица, ответственные за управление инвестиционными средствами Фонда, заслуживают высокой похвалы за свою работу. В условиях неустойчивого финансового рынка важно обеспечивать широкую диверсификацию инвестиционного портфеля в целях уменьшения риска и увеличения прибылей в долгосрочной перспективе. Соединенные Штаты согласны с Правлением и Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам (ККАБВ), что результаты актуарной оценки Фонда являются удовлетворительными.

13. Был достигнут обнадеживающий прогресс между правительством Российской Федерации и Правлением Пенсионного фонда в отношении урегулирования проблемы бывших участников Фонда, являющихся гражданами России. Однако предложенное соглашение должно быть изолированным по своему характеру и содержать четкое положение о том, что предоставленные права никоим образом не вытекают из положений Пенсионного фонда или из каких-либо обязательств с его стороны. Поскольку достижение всеобъемлющего решения, охватывающего всех пострадавших бывших участников из бывшего СССР, оказалось практически невозможным, необходимо будет

предпринять дальнейшие усилия с целью удовлетворения их исков. Заинтересованные правительства должны продолжать диалог и решать этот вопрос на двусторонней основе.

14. Делегация Соединенных Штатов выступает за более современный подход к вопросу о выплатах пособий в связи с потерей кормильца и настоятельно предлагает Правлению справедливо решать его, но без актуарных последствий.

15. Г-н ДЕЙНЕКО (Российская Федерация) говорит, что необходимо сохранить единство и целостность общей системы Организации Объединенных Наций и что КМГС должна оставаться ее основным техническим органом, регулирующим условия службы. Комиссия не раз подтверждала свой высокий уровень экспертизы и обладает потенциалом для выполнения поставленных перед ней задач. Однако глубокую обеспокоенность вызывает сложившаяся в ЮНЕСКО ситуация с выполнением рекомендации Председателя Комиссии относительно размера корректива по месту службы для Парижа. Скорейшее разрешение конфликта отвечает интересам всех сторон, но прежде всего самой общей системы. Он должен быть решен справедливым путем на базе соответствующих решений Генеральной Ассамблеи, статута КМГС и определенных в нем полномочий ее Председателя.

16. В прошлом году Комиссия добилась прогресса в отношении, в первую очередь, вопросов по зачитываемому для пенсии вознаграждению и коррективам по месту службы. Российская делегация высказывает сомнения в отношении некоторых рекомендаций, особенно тех, которые касаются матрицы выплат на мобильность и тяжелые условия службы, однако в целом они могут послужить хорошей основой для работы Пятого комитета. Тем не менее Комиссия не смогла оправдать ожиданий в отношении вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, т.к. ее выводы не свободны от логических непоследовательностей и вряд ли могут считаться технически обоснованными.

17. Например, в отношении принципа Ноблемера в резолюции 50/208 Генеральная Ассамблея просила Комиссию и власти соответствующей национальной гражданской службы урегулировать остающиеся проблемы в сопоставлении построенных на разных принципах гражданских служб. Результат обсуждений между КМГС и представителями гражданских служб потенциального компаратора напрашивается сам собой: поскольку сопоставление завышает уровень общей компенсации у германской национальной гражданской службы, эта служба не может использоваться в качестве нового компаратора для общей системы. Возможно, следовало бы предусмотреть в программе Комиссии определенную работу по совершенствованию методологии сопоставления в целях приведения общей системы и потенциальных ее компараторов к "общему знаменателю". Комиссия же не рекомендовала менять компаратора, но упомянула конкретную величину, на основе которой общие размеры компенсации на гражданской службе Германии являются более благоприятными. Эта величина взята практически "с потолка", поскольку она основана на сопоставлении несопоставимого. Правда, к чести Комиссии следует отметить, что и эта цифра, и положение об использовании германской гражданской службы в качестве компаратора фигурируют лишь в дискуссионной части доклада КМГС, а не в выводах. Российская делегация вновь повторяет, что в вопросах разницы она считает неприемлемым ссылок на любую гражданскую службу, кроме действующего компаратора, поскольку они ведут к созданию "корзины компараторов" и, возможно, пересмотру самого принципа Ноблемера, а такого мандата Генеральная Ассамблея КМГС не давала. С определенными натяжками она может согласиться с основным принципиальным заключением в отношении компаратора, однако выводы о "нововведениях в методологии", которые Генеральная Ассамблея вернула Комиссии на доработку, просто не поддаются логике.

18. Нет ничего проще по смыслу, чем упомянутая в приложении 1 к докладу КМГС за 1995 год (A/50/30) фраза "с учетом мнений, выраженных государствами-членами в Пятом

комитете". Однако при чтении пункта 10 в увязке с пунктом 11 видно, что Комиссия учла мнения, которые не выражались государствами-членами. Таким образом, Комиссия прямо отказывается выполнять мандат Генеральной Ассамблеи.

19. Российская делегация была всегда готова рассматривать предложения о повышении уровня оплаты, которые должны быть безупречно обоснованы технически или обусловлены проблемами с конкурентоспособностью системы Организации Объединенных Наций в качестве работодателя. Однако Генеральная Ассамблея не должна "штамповать" технически несостоятельные предложения, основанные на методологических манипуляциях, последствия которых исчисляются многими миллионами долларов. Как и в 1995 году, его делегация по-прежнему убеждена, что методологические нововведения Комиссии беспочвенны и не должны учитываться при расчетах разницы.

20. В отношении пункта 122 повестки дня его делегация хотела бы заявить, что ключевым элементом определения жизнеспособности Пенсионного фонда является его актуарная оценка, т.е. определение способностей Фонда отвечать своим обязательствам перед существующими и будущими пенсионерами. Проведенная по существующей в Фонде методологии оценка показала, что дефицит равен 1,46 процента, что немного меньше дефицита прошлой оценки. Эволюция дефицита актуарного баланса Фонда за последние 16 лет также говорит о достижении определенной стабильности. Однако следует придерживаться в этом отношении исключительно осторожного подхода. Несмотря на относительно устойчивое состояние Фонда, следует, тем не менее, уделять пристальное внимание тенденциям развития его актуарного положения. В этой связи его правительство поддерживает решение Правления Фонда о сохранении нынешней процентной ставки в размере 6,5 процента, применяемой при расчете единовременных выплат в отношении зачитываемого для пенсии срока службы, с тем чтобы не допустить дальнейшего роста дефицита актуарного баланса.

21. Его делегация высоко оценивает результаты инвестиционной деятельности Фонда. Однако для обеспечения дальнейшей успешной работы необходимо соблюдать принципы безопасности, прибыльности, ликвидности и конвертируемости. Необходимо продолжать политику широкой диверсификации инвестиций по странам и валютам при условии сведения к минимуму инвестиционных рисков. В этой связи предметом серьезного изучения со стороны Фонда должны стать рынки ценных бумаг в странах с транзитной экономикой, где наблюдаются тенденции стабильности и роста.

22. Исключительно важным для функционирования пенсионной системы Организации Объединенных Наций стал всеобъемлющий обзор зачитываемого для пенсии вознаграждения. Главная задача этого обзора заключалась в исчислении общей шкалы налогообложения персонала в целях уменьшения аномалии в области инверсии дохода. Его делегация разделяет мнение Правления Пенсионного фонда о необходимости ограничить возможные дополнительные расходы государств-членов, которые могут возникнуть в результате реализации рассматриваемых предложений.

23. Его делегация поддерживает рекомендации Правления относительно подхода о замене доходов и использования коэффициентов пересчета на валовую основу для расчета зачитываемых для пенсии окладов сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

24. Метод учета данных по налогообложению сотрудников в семи странах расположения штаб-квартир технически более верный и статистически более надежный по сравнению с методологией учета данных по пенсионерам.

25. Методология корректировки пенсий является наиболее важным элементом. Однако, соглашаясь с введением в действие специальной меры в рамках двойной системы корректировки пенсий в странах, где недавно были приняты новые валютные единицы, его делегация выражает опасения относительно возможности создания нежелательного прецедента. Эта озабоченность связана с положением, предусматривающим возможность перехода в течение двух лет от долларовой пенсии к пенсии в местной валюте. Поэтому комитету при рассмотрении соответствующего проекта резолюции следует подумать, как максимально нейтрализовать возможный отрицательный эффект этого положения.

26. Соглашение между Российской Федерацией и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций является ответом на резолюцию 49/224, поэтому его правительство сожалеет, что некоторые делегации пытаются чрезмерно драматизировать этот вопрос в Пятом комитете. Он призывает все делегации проявлять профессиональное отношение и избегать личных выпадов в отношении сотрудников Пенсионного фонда, когда они действуют в соответствии с полномочиями, определенными Генеральной Ассамблеей, и решениями, принятыми Правлением Пенсионного фонда.

27. Его делегация хотела бы также отметить, что представленный на утверждение Генеральной Ассамблеи порядок частичного восстановления пенсионных прав некоторых бывших участников Пенсионного фонда не может считаться согласно правилам Фонда соглашением об обратной передаче пенсионных средств. Это добровольная мера со стороны его правительства, причем полностью финансируемая из национального бюджета Российской Федерации. Его делегация считает, что вопрос о денежных средствах, переведенных Пенсионным фондом в Фонд социальной защиты бывшего СССР, должен решаться заинтересованными государствами-членами.

28. Говоря о возможном прекращении членства в Фонде Временной комиссии Международной торговой организации/Генерального соглашения о тарифах и торговле, его делегация хотела бы заявить о своей приверженности укреплению общей системы и поддержать рекомендацию Консультативного комитета Всемирной торговой организации учитывать потенциальные серьезные последствия ее выхода из Фонда.

29. Г-н АРМИТИДЖ (Австралия) говорит, что его страна признает обязательство государств-членов согласно статье 101 Устава с целью создания таких условий службы, которые необходимы для достижения целей обеспечения высокого уровня компетентности, профессионализма и независимости международной гражданской службы. Однако общая система Организации Объединенных Наций, хотя и является неотъемлемой основой для создания таких условий службы, далека от идеальной, а ее технические характеристики приняли столь важный характер, что заслонили собой и отодвинули на задний план ее основные принципы и концептуальную основу. Он хотел бы знать, всегда ли методологии применяются абсолютно объективным и технически правильным путем или же их сложный характер используется иногда для сокрытия попыток достичь заранее определенных результатов. Общая система должна быть транспарентной и понятной. Поскольку отсутствие договоренности в рамках Генеральной Ассамблеи в прошлом году по вопросам общей системы оказало пагубное воздействие на будущую жизнеспособность системы, на нынешней сессии необходимо достичь консенсуса.

30. Он разделяет озабоченность других делегаций по поводу некоторых аспектов нынешней методологии исчисления разницы. Подход с использованием равных весов концептуально несовершенен, поэтому неясно, почему специальным соглашениям об оплате, применяемым в отношении очень незначительной доли сотрудников компаратора, придается такое же значение, как и шкале окладов, применяемой в отношении большинства его сотрудников. Более того, включение премий и выплат за высокие служебные показатели в исчисление разницы искажает практику компаратора, поскольку они получаются не всеми сотрудниками. Эти элементы методологии

являются отхождением от принципа Ноблемера, поскольку они представляют собой попытку принять самые лучшие элементы системы компаратора, даже если в рамках Организации Объединенных Наций аналогичная практика и не наблюдается.

31. Вопрос о вознаграждении не может рассматриваться в изоляции от вопроса о повышении производительности. Уровень базового минимального оклада должен быть увязан с реальными показателями повышения эффективности управления в каждом учреждении. Повышение производительности могло бы затем использоваться для вознаграждения отдельных лиц за высокие служебные показатели в рамках усовершенствованной структуры. Он согласен с выступившим от имени Европейского союза представителем Ирландии, который отметил, что увеличение окладов в общей системе должно быть связано с интенсивными усилиями по повышению подотчетности в рамках Секретариата.

32. Он задает вопрос о том, может ли Организация позволить себе увеличение заработной платы в настоящее время. Финансовый кризис Организации является следствием невыполнения основными плательщиками своих обязательств по Уставу, и поэтому объем имеющихся в распоряжении специализированных учреждений ресурсов уменьшается и бюджетная дисциплина становится нормой жизни. Оратор не уверен в том, что есть надлежащие основания утверждать, что существуют проблемы с приемом на работу и удержанием на службе большинства сотрудников Организации Объединенных Наций. Он поддерживает мысль о большей дифференциации шкалы окладов для категории специалистов и указывает, что Генеральная Ассамблея уже одобрила принцип отдельных категорий в отношении специалистов.

33. Несмотря на эти оговорки, его делегация готова проявить гибкость в вопросе об увеличении окладов. Однако необходимо установить верхний предел в отношении общей суммы денежных средств, выделяемых на покрытие такого увеличения, что должно быть открыто отражено в соответствующей резолюции. Во избежание любых негативных последствий для программ Генеральная Ассамблея не должна допускать увеличения общей суммы окладов в течение двухгодичного периода. Наконец, он согласен с делегацией Канады, что условия службы являются лишь частью эффективной стратегии управления людскими ресурсами. Необходимость привлечения, обеспечения заинтересованности и удержания сотрудников должна также рассматриваться в контексте управления людскими ресурсами.

34. Г-жа САЙМОН (Гайана) говорит, что ее делегация хотела бы воздать должное вышедшим на пенсию сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые верно служили Организации в прошлом и заслуживают полной защиты своих льгот.

35. Надо поздравить сотрудников по инвестициям Организации за то, что в течение последних 14 лет они принесли Фонду значительную прибыль. Она надеется на благоприятное рассмотрение рекомендации Правления об утверждении дополнительных должностей в Комитете по инвестициям и преобразовании временных должностей в постоянные, поскольку это решение позволит Комитету функционировать более эффективно и успешно решать будущие задачи.

36. Генеральная Ассамблея приняла к сведению отсутствие эффективных мер по урегулированию финансовых обязательств того или иного пенсионера в отношении его или ее супруги/супруга или бывшей супруги/супруга. Этот вопрос обсуждался несколько раз Правлением Пенсионного фонда; в самый последний раз это было на его предыдущей сессии. Строгое требование конфиденциальности согласно административным правилам было признано в качестве одного из факторов недопущения национальными судами отправления правосудия в отношении обязательств бывших супругов по выплате алиментов или урегулированию отношений после развода. Комитет актуариев считает, что целесообразно ожидать от Фонда предоставления информации о размерах пенсий в случае запроса

со стороны соответствующего национального суда при должном уведомлении об этом запросе со стороны самого пенсионера. Правление Пенсионного фонда согласилось в принципе на своей предыдущей сессии изменить свои требования конфиденциальности и изучить возможность создания механизма вспомогательных расходов в тех случаях, когда пенсионер легально обязан оказывать поддержку бывшей или официально разведенной супруге/супругу. Ее делегация надеется, что все упомянутые вопросы будут рассмотрены. Было бы также целесообразно для утверждения резолюции учесть все решения, принятые Советом на его предыдущей сессии, при этом заслуживает также рассмотрения предложение о пересмотре некоторых статей правил.

37. Г-н БОГАЕВСЬКИЙ (Украина) говорит, что он хотел бы возразить против недопустимых замечаний, высказанных в адрес его делегации другой делегацией. Тон этих замечаний посягает на независимость его страны, поскольку они воскрешают те отношения, которые однажды существовали между республиками, входившими в состав СССР.

38. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что если представитель Украины хочет осуществить свое право на ответ, то соображения процедурного характера обязывают его подождать до окончания прений.

39. Г-н ДРОЗДОВ (Украина) говорит, что его делегация придает особое значение общей системе и разделяет мнение, что сотрудники Организации Объединенных Наций являются очень важным достоянием Организации. Надлежащие условия службы являются основной предпосылкой соответствующего выполнения сотрудниками своих обязанностей.

40. Его делегация вновь выражает поддержку основных принципов, определяющих размер вознаграждения и условия службы сотрудников категории специалистов. Однако его делегация не в состоянии одобрить какие-либо изменения или новшества, которые якобы направлены на правильное применение этого принципа, особенно когда они основаны на технических предположениях несколько сомнительного характера.

41. Его делегация считает, что одинаково взвешенный подход недопустимо искажает общую картину. Премии и выплаты за высокие служебные показатели не должны учитываться при исчислении разницы, поскольку они не включены в базовую заработную плату компаратора. Система коррективов по месту службы должна функционировать исключительно с целью компенсации разницы в ценах между местами службы.

42. Самые последние рекомендации КМГС в отношении предлагаемого увеличения базового/минимального оклада сотрудников категории специалистов, по-видимому, носят двойственный характер. Комиссия продемонстрировала отсутствие реализма в отношении финансовых последствий своих рекомендаций. Предлагаемые поглощения соответствующих дополнительных расходов в 1997 году лишь усугубят острый финансовый кризис, с которым сталкиваются Организация и ее учреждения. Более того, осуществление предложения Комиссии должно быть неотъемлемой частью общего процесса реформ, предусматривающего повышение эффективности работы сотрудников и создание эффективной системы подотчетности и ответственности.

43. На Украине и в других государствах-членах имеется много высококвалифицированных экспертов, которые готовы поступить на работу в Секретариат будучи убежденными в том, что общая система является достаточно конкурентоспособной и привлекательной.

44. Его делегация приняла к сведению решение Генерального директора ЮНЕСКО приостановить применение пересмотренного корректива по месту службы для Парижа. Пришло время, чтобы Генеральная Ассамблея четко указала ЮНЕСКО на роль и мандат КМГС.

45. Его правительство сожалеет, что консультативный процесс в отношениях между Комиссией и ассоциациями сотрудников не действует должным образом. Прогресс зависит от доброй воли и гибкости всех заинтересованных сторон. Надлежащее функционирование консультативного процесса будет содействовать повышению привлекательности и конкурентоспособности общей системы.

46. Г-жа ЗОНИКЛ (Багамские Острова) говорит, что своими рекомендациями в отношении шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше в соответствии с изменением разницы в чистом вознаграждении сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов и системы Организации Объединенных Наций КМГС ревностно отстаивает свой мандат на регулирование и координацию условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций. Последовав рекомендациям Комиссии, Генеральная Ассамблея недвусмысленно одобрит и поддержит усилия по сохранению наиболее достойных сотрудников и тем самым будет способствовать повышению их мотивации и качества работы. При этом представители персонала особо отметили, что покупательная способность сотрудников за истекшие десять лет уменьшилась на одну пятую.

47. В связи с объявленным Комиссией повышением класса корректива по месту службы для Парижа, применимого к сотрудникам ЮНЕСКО, было отмечено, что ЮНЕСКО как самостоятельную и независимую межправительственную организацию не должно ограничивать применение решений, касающихся условий службы персонала в других местах.

48. Если Пятый комитет намерен помочь Генеральной Ассамблее с выработкой конструктивных указаний для КМГС, он должен проявлять объективность и четко излагать свою позицию при возникновении конфликтов. Государства-члены по-прежнему видят, что надбавки и премии за работу в системе компаратора, которые были отобраны для включения в сопоставительный анализ разницы, действительно значительны в количественном отношении и применяются весьма широко. Кроме того, сохраняется большой разрыв между шкалой окладов в гражданской службе компаратора и ее опорным показателем в частном секторе. Комиссии следует напомнить о том, что ее мандат не ограничивается техническими или количественными моментами; ее статут предусматривает, в частности, аттестацию персонала.

49. Организациям, входящим в общую систему, следует напомнить о том, что в соответствии со статьями 58 и 63 Устава Организация делает рекомендации по согласованию политики и деятельности специализированных учреждений. И наконец, самим государствам-членам следует помнить о том, что общая система является просто средством к достижению цели. Каким бы эффективным ни был инструмент, он будет бесполезным в отсутствие механизма установления приоритетов, который позволил бы вырабатывать стратегии для достижения перспективных целей, провозглашенных в Уставе Организации.

50. Что касается Объединенного пенсионного фонда персонала, то ее делегация хотела бы выразить признательность Комитету по инвестициям за прекрасное выполнение им функций доверенного органа, что позволило обеспечить устойчивый рост активов Фонда, включая диверсификацию в развивающихся странах. Правление также заслуживает признательности за проявленную социальную сознательность при рассмотрении ограниченных поправок к различным правилам с целью облегчения тяжелого положения разведенных супругов и детей сотрудников, вышедших в отставку.

51. Г-н ИРАГОРРИ (Колумбия) говорит, что он полностью поддерживает заявление делегации Боливии по пункту 121 повестки дня, прозвучавшее в Пятом комитете 27 ноября 1996 года. Поскольку для рассмотрения этого пункта было запланировано всего два заседания (одно официальное и одно неофициальное), он выражает сомнение в том, что Комитет сможет на своей нынешней сессии принять решение по существу. Вопросы, которые предстоит рассмотреть, чрезвычайно важны, поскольку они касаются не только Секретариата Организации Объединенных Наций, но и специализированных учреждений, в связи с чем на возобновленной сессии Комитет должен уделить им первоочередное внимание. Из сообщений представителей персонала складывается впечатление, что среди сотрудников нет единого мнения о политике в отношении вознаграждения. Очевидный недостаток мотивации у персонала, для которого есть свои причины, является одной из серьезных проблем, которой необходимо заняться.

52. Он запрашивает информацию о расходах КМГС и интересуется, была ли изучена возможность изменения действующей системы. Как представляется, в своих рекомендациях Комиссия не приняла во внимание финансовый кризис Организации; по этой причине возникла проблема с выполнением этих рекомендаций в случае с ЮНЕСКО, что может отразиться на всей общей системе. Общую систему уважать необходимо, однако при вынесении рекомендаций также следует принимать во внимание особенности финансового положения каждого специализированного учреждения и определять необходимую степень гибкости. Со стороны Директора того или иного специализированного учреждения было бы проявлением безответственности выполнять рекомендации КМГС, которые могли бы отрицательно сказаться на программах данного учреждения. Подобные

рекомендации должны формулироваться с полным учетом мнений специализированных учреждений. Комитету следует на своей возобновленной сессии углубленно рассмотреть такие административные вопросы, поскольку на нынешней сессии он сосредоточил свое внимание преимущественно на финансовых, а не на кадровых вопросах.

53. Г-н БЛУКИС (Латвия), касаясь пункта 122 повестки дня, говорит, что Латвия проявляет особый интерес к предлагаемому соглашению между Российской Федерацией и Правлением Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, поскольку по крайней мере один из затрагиваемых этим соглашением сотрудников, получающих пенсионные средства, проживает в Латвии. Поскольку Латвия стала членом Организации Объединенных Наций только после восстановления ее независимости в 1991 году, она не является участником Соглашения о передаче пенсионных средств, одобренного Генеральной Ассамблеей в 1980 году. Поэтому интерес правительства его страны сводится к обеспечению защиты пенсионных прав проживающих в Латвии сотрудников, получающих пенсионные средства, независимо от их гражданства. Ряд вопросов заслуживает дальнейшего изучения, например: основания для дифференциации сотрудников, получающих пенсию в аналогичном размере исключительно на основании их гражданства или страны проживания, после службы в Организации Объединенных Наций; почему предлагаемое соглашение не охватывает финансирование всех пенсий, на которые распространялось первоначальное Соглашение о передаче пенсионных средств между Правлением Пенсионного фонда и правительством Союза Советских Социалистических Республик, поскольку в предлагаемом соглашении признается, что Российская Федерация приняла на себя права и обязательства СССР после распада последнего; и каким образом права сотрудников, получающих пенсионные средства, не охваченных предлагаемым Соглашением, будут гарантироваться, когда последнее вступит в силу, поскольку первоначальное Соглашение о передаче пенсионных средств тем самым будет отменено.

ПУНКТ 120 ПОВЕСТКИ ДНЯ: УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ (продолжение)
(A/C.5/51/34)

54. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (Помощник Генерального секретаря по Управлению людскими ресурсами) представляет доклад Генерального секретаря о соотношении карьерных назначений и назначений по срочным контрактам (A/C.5/51/34), который был подготовлен в соответствии с пунктом 5 части II резолюции 49/222 А Генеральной Ассамблеи. Важно помнить о том, что Организация приняла концепцию карьерных назначений для своего персонала в качестве необходимого средства обеспечения независимости международной гражданской службы, как это предусмотрено статьей 100 Устава. Вместе с тем необходимо также принимать во внимание различные другие соображения. В приложении к докладу дается анализ тех целей, на которые ориентировалась Организация в истекшие годы в связи с вопросом о карьерных и некарьерных назначениях.

55. Как указано в первой части доклада, назначения по срочным контрактам получили такое широкое распространение, что эти назначения уже нельзя противопоставлять карьерным назначениям. Таким образом, в выдвинутых предложениях основное внимание уделяется стабилизации категории карьерных назначений, и эти предложения призваны помочь Генеральной Ассамблее определить долю сотрудников, которые должны работать по таким назначениям. Кроме того, в указанных предложениях наблюдается отход от сложившейся практики рассмотрения данного вопроса исключительно в связи с должностями, подлежащими географическому распределению, поскольку такие должности в настоящее время составляют всего 17 процентов от всех должностей в Секретариате.

56. В докладе излагаются три общих подхода, которые могла бы рассмотреть Генеральная Ассамблея. Первый подход заключается в установлении общего максимального числа карьерных

назначений на основе доли штатных должностей в регулярном бюджете с целью взаимоувязки финансовых ресурсов и долгосрочных обязательств перед сотрудниками с карьерными назначениями. При определении этой доли Генеральная Ассамблея должна принимать во внимание сдерживающие факторы и соображения, такие, как необходимость улучшения географического распределения, создания условий для приема новых способных сотрудников и учета изменений в функциях Организации. С другой стороны, если эта доля окажется слишком малой, это еще больше подорвет моральный дух сотрудников и поставит под сомнение саму концепцию карьерной службы в Секретариате. Таким образом, в докладе указывается, что эта доля должна быть не меньше 75 процентов от числа штатных должностей в нынешнем регулярном бюджете.

57. Второй подход заключается в уточнении положений резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которой сотрудники со срочными назначениями могут рассматриваться на предмет предоставления постоянных контрактов после пяти лет непрерывной работы. Суть третьего подхода состоит во внедрении системы карьерных и некарьерных назначений. Карьерный вариант назначения будет применяться к сотрудникам, выполняющим основные функции, требующие непрерывного процесса накопления знаний и опыта работы в Организации. Такие сотрудники будут получать назначения, предшествующие карьерному, на срок до двух лет с возможностью продления еще на три года при условии удовлетворительной работы, при этом они будут работать как минимум на двух разных должностях, предпочтительно в двух разных департаментах и/или местах службы. После этого назначение, предшествующее карьерному, может быть преобразовано в карьерное назначение. Некарьерный вариант будет применяться к сотрудникам, привлекаемым для работы временного характера или услуг, ограниченных в силу способа их финансирования или же предполагающих завершение в установленные сроки. Этот третий подход укрепит концепцию карьерных назначений и позволит при этом улучшить долгосрочное управление людскими ресурсами и обеспечить достаточную гибкость для учета нынешних и будущих потребностей, трудностей и приобретенных прав имеющихся сотрудников.

58. Как представляется, государства-члены, сотрудники и Генеральный секретарь согласны с желательностью карьерной службы в Секретариате. Когда Генеральная Ассамблея примет решение о том, какой подход или какое сочетание подходов будут оптимально отвечать потребностям Организации в будущем, будет разработана соответствующая система для осуществления такого решения.

59. Г-н ДЕЙНЕКО (Российская Федерация) говорит, что его делегация разделяет мнение о том, что буквальное толкование просьбы, содержащейся в пункте 5 раздела II резолюции 49/222 А Генеральной Ассамблеи, привело бы к рассмотрению вопроса только о численности сотрудников, работающих по "срочным контрактам". Скорее всего акцент здесь следовало бы сделать на установлении желательной доли карьерных назначений с учетом основного принципа, в соответствии с которым долгосрочные контрактные обязательства требуют наличия финансовых ресурсов в долгосрочной перспективе. Важно также, чтобы выполняемые функции носили постоянный характер. Предоставление карьерных назначений должно являться мощным инструментом привлечения и удержания наиболее квалифицированных сотрудников при обязательном обеспечении ими высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности.

60. На практике же получается так, что карьерные назначения нередко делаются автоматически, часто под давлением Совета персонала или даже Административного трибунала. Его делегация считает, что необходимо изменить формулировку той части резолюции 37/126 Генеральной Ассамблеи, которая касается критериев для предоставления постоянных контрактов.

61. В докладе Генерального секретаря (A/C.5/51/34) содержатся данные, свидетельствующие о том, что соотношение между карьерными и срочными назначениями приблизительно равное, однако в докладе не учитываются все категории сотрудников, нанятых в соответствии с Правилами

о персонале серии 100, включая сотрудников на лингвистических должностях, сотрудников полевой службы и сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий.

62. Его делегация считает, что прежде всего речь должна идти о постах, подлежащих географическому распределению. В этой категории постов - наивысший процент постоянных контрактов. Как можно вести дело к достижению справедливой географической представленности, о которой говорят разные делегации, когда подавляющее большинство сотрудников, включая многих из тех, кто по своей профессиональной квалификации не отвечает высоким требованиям международного гражданского служащего, занимают свои посты на постоянной основе. Администрации следует предоставить больше возможностей для маневра, с тем чтобы она могла требовать соблюдения уставных принципов набора персонала.

63. В этой связи представляется целесообразным зафиксировать в резолюции по вопросам управления людскими ресурсами предельно возможную долю карьерных назначений на постах, подлежащих географическому распределению. Этот предел был бы ниже нынешнего уровня. Его делегация также выступает за то, чтобы установить соответствующее соотношение между карьерными и срочными назначениями для всех других категорий постов.

64. Его правительство проявляет интерес к двухвариантной системе карьерных и некарьерных назначений. Однако любое назначение, и прежде всего карьерное, должно включать в себя механизм периодических проверок служебной деятельности. Необходимы юридические возможности для освобождения от сотрудников, не отвечающих самым высоким профессиональным критериям, без каких-либо административных и финансовых последствий для Организации.

65. Г-н ШТЁКЛЬ (Германия) приветствует тот факт, что Генеральный секретарь подтверждает необходимость сохранения карьерной службы в Секретариате. Первое и третье предложения, выдвинутые в докладе, приемлемы для его делегации. В настоящее время сотрудники, набираемые через национальные конкурсные экзамены, имеют право получать карьерные назначения после двух лет службы, в то время как сотрудники, имеющие срочные контракты, могут получать карьерные назначения только по истечении пяти лет работы; в новой системе это различие необходимо сохранить.

66. В докладе не рассмотрена проблема, касающаяся сотрудников, которые были переведены в категорию специалистов из категории общего обслуживания посредством экзаменов и которые в настоящее время, получив должности категории специалистов, имеют постоянные контракты. Поскольку их постоянные контракты были получены в период работы на должностях категории общего обслуживания, они не должны автоматически получать карьерные назначения в категории специалистов, а должны рассматриваться наравне с сотрудниками, нанятыми через национальные конкурсные экзамены.

67. Он просит дать разъяснения по пункту 14 доклада, в котором говорится, что по состоянию на 30 июня 1996 года общая численность сотрудников Секретариата составляла 15 178 человек. Ранее им была получена информация, согласно которой по состоянию на 7 февраля 1996 года насчитывалось 14 188 сотрудников, и, насколько он понимает, число сотрудников не увеличилось, а уменьшилось.

68. Г-н БОНД (Соединенные Штаты Америки) говорит, что его делегация также видит расхождение в представленных в докладе данных, и надеется получить разъяснения. Он поддерживает предложение Российской Федерации об уменьшении соотношения срочных и карьерных контрактов, финансируемых из регулярного бюджета, бюджета операций по поддержанию мира и внебюджетных ресурсов.

69. Г-н ГОДА (Япония) говорит, что его делегация приветствует приверженность Генерального секретаря делу сохранения карьерной гражданской службы как ключевого фактора, обеспечивающего независимость международной гражданской службы в соответствии с Уставом.

70. К сожалению, в докладе не дается развернутый анализ. В связи с информацией о том, что из 15 178 сотрудников 7486 имеют постоянные назначения, назначения на испытательный срок или бессрочные назначения, он отмечает, что и в том и в другом случае включены должности, финансируемые из внебюджетных ресурсов; в докладе также приводится цифра 10 021, соответствующая числу должностей, финансируемых из регулярного бюджета. Учитывая разницу исходных параметров для этих данных, трудно понять, что лежит в основе предложения о том, чтобы в число карьерных должностей входили 75 процентов должностей, финансируемых из регулярного бюджета. Его делегация выражает сомнение в связи с идеей установления максимального числа карьерных назначений на основе нынешних показателей. Комитету необходимо провести анализ, который содержал бы подробные сведения о функциях и статусе персонала.

71. Предложение о карьерном и некарьерном вариантах представляет интерес, однако и в этом случае в докладе нет должного анализа, например, тех функций, для которых карьерные назначения не были бы подходящими. В перечень карьерных назначений включен ряд областей, для которых фактически были бы целесообразными срочные назначения, с тем чтобы обеспечивать приток специалистов, обладающих современными знаниями и техническими навыками. Необходимо продолжать изучение этого вопроса.

72. Предложение о назначениях, предшествующих карьерному, потребует централизованного управления персоналом с карьерными назначениями и его необходимо будет увязать с концепцией делегирования полномочий.

73. Г-н ХАЛЛИДЕЙ (Помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами) говорит, что в настоящее время насчитывается 14 162 сотрудника с контрактами от одного года и более, которые финансируются из различных источников. Приведенное в докладе число 15 178 оказалось большим только по той причине, что в него вошли контракты на сроки до 12 месяцев.

74. Из 14 162 контрактов на срок от одного года и более по состоянию на октябрь 1996 года 8572 должности финансировались из регулярного бюджета, из них 5736 должностей приходится на карьерные назначения; на внебюджетное финансирование приходится 3271 должность, из которых 830 относятся к карьерным назначениям; и по линии операций по поддержанию мира финансируется 2319 должностей, из которых карьерные назначения приходится на 762 должности.

ПУНКТ 153 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ МИССИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В БОСНИИ И ГЕРЦЕГОВИНЕ (продолжение) (A/C.5/51/L.12)

ПУНКТ 154 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ ВРЕМЕННОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ДЛЯ ВОСТОЧНОЙ СЛАВОНИИ, БАРАНЬИ И ЗАПАДНОГО СРЕМА (продолжение) (A/C.5/51/L.11)

ПУНКТ 155 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ФИНАНСИРОВАНИЕ СИЛ ПРЕВЕНТИВНОГО РАЗВЕРТЫВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (A/C.5/51/L.13)

Проект резолюции A/C.5/51/L.12

75. Проект резолюции A/C.5/51/L.12 принимается.

Проект резолюции A/C.5/51/L.11

76. Проект резолюции A/C.5/51/L.11 принимается.

Проект резолюции A/C.5/51/L.13

77. Проект резолюции A/C.5/51/L.13 принимается.

78. Г-жа РИЕК (Германия) говорит, что ее делегация присоединилась к консенсусу по вопросу о финансировании трех операций по поддержанию мира с оговорками, поскольку бюджет ни одной из операций по поддержанию мира не был в полном объеме обеспечен взносами государств-членов по той причине, что одно государство-член объявило о своем намерении уменьшить размер своего начисленного взноса до суммы, которую оно сочло приемлемым. Это одностороннее решение еще больше усугубит и без того сложное положение с наличностью и поставит под угрозу осуществление всех операций по поддержанию мира. Таким образом, полномочия Генерального секретаря на принятие обязательств по каждому бюджету операций по поддержанию мира необходимо будет увязать с предсказуемым объемом поступлений. Ее делегация не готова принять отказ от платежа со стороны других государств-членов или какое-либо изменение в ее нынешней доле по действующей шкале взносов.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ

79. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, согласно плану, Генеральная Ассамблея должна завершить свою работу 17 декабря. Предварительная программа работы была распространена.

80. Г-н ФАТТАХ (Египет) отмечает, что предварительная программа работы не охватывает 16 декабря и что в связи с этим необходимо внести соответствующие изменения.

81. Г-н МОХТЕФИ (Алжир) отмечает большую рабочую нагрузку и говорит, что следует принимать во внимание необходимость проведения неофициальных консультаций, памятуя о том, что у некоторых делегаций всего один представитель. Необходимо избегать ситуации прошлых лет, когда такие делегации оказывались не в состоянии принимать участие в обсуждении некоторых проектов резолюций.

82. Г-жа ИНСЕРА (Коста-Рика), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Комитету следует сосредоточить свое внимание на бюджете по программам, наброске бюджета по программам, планировании программ, шкале взносов и расписании конференций.

83. Г-н МАЗЕМО (Зимбабве) выражает обеспокоенность в связи с тем, что некоторые делегации, по-видимому, не заинтересованы в принятии решений по проектам резолюций по важнейшим вопросам, оперативное рассмотрение которых имеет чрезвычайно важное значение для функционирования Организации. С момента начала сессии Комитет принимал предварительные программы работы, более или менее придерживаясь недельного цикла, при этом одним из факторов, способствовавших этому, было своевременное принятие решений. Тем не менее некоторые делегации, открыто заявляющие о своем желании покончить с некомпетентностью и расточительностью, по-видимому, принялись за это нерациональное с точки зрения времени и затрат занятие, будучи готовыми допустить, чтобы три месяца работы и трехмесячное использование конференционных служб пропали зря, что является проявлением высшей степени безответственности и расточительности. Этим делегациям вместо того, чтобы одобрять программы работы, которые они не намерены выполнять, следовало бы разъяснить свою позицию, и тогда Председатель Генеральной Ассамблеи имел бы о ней представление.

84. Вместе с тем он убежден в том, что Комитет может прийти к консенсусу по большинству пунктов. Он обязан это сделать для того, чтобы оправдать ожидание тех, кто предоставил ему его мандат.

85. Г-жа БУЭРГО-РОДРИГЕС (Куба) соглашается с тем, что Комитету следует сосредоточить внимание на пунктах, требующих срочного решения, а в их рамках - на вопросах, обсужденных более досконально. Хотя она приветствует акцент на вопросах, касающихся бюджета по программам, необходимо уделить внимание расписанию конференций и управлению людскими ресурсами, которым, как представляется, было уделено незначительное внимание.

86. Г-н КЕЛЛИ (Ирландия) говорит, что Комитету потребуется дополнительное время для неофициальных консультаций по вопросу об общей системе и пенсионной системе. Кроме того, неофициальные консультации были запланированы по пунктам, по которым пока не были получены доклады Консультативного комитета, а такой порядок работы представляется нереалистичным.

87. Г-жа ПЕНЬЯ (Мексика) говорит, что Комитет мог бы рассмотреть вопрос о том, обсуждение каких пунктов можно было бы перенести на возобновленную сессию, с тем чтобы сейчас он мог заострить внимание на вопросах, требующих срочного решения. Неофициальные

консультации необходимо организовать таким образом, чтобы они не совпадали с другими элементами программы работы.

88. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что Комитет никогда не уклонялся от своих обязанностей. Он полагает, что все делегации будут стремиться прийти к согласию по пунктам, переданным на рассмотрение Комитета. Президиум отметил упомянутые в выступлениях проблемы и примет их во внимание.

Заседание закрывается в 13 ч. 20 м.