



UN LIBRARY

DEC 10 1984

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
29-е заседание,
состоявшееся
16 ноября 1984 года,
в 10 ч. 30 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 29-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н МЕЙКОК (Барбадос)

затем: г-н ДИТЦ (Австрия)

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

СОДЕРЖАНИЕ

ПУНКТ II6 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение)

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

ПУНКТ II7 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

- a) ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение)

ПУНКТ II8 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)

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

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

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

ПУНКТ IIО ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)

а) ДОКЛАД КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММЕ И КООРДИНАЦИИ (продолжение)

б) ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)

ПУНКТ II4 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ: ДОКЛАД КОМИТЕТА ПО
КОНФЕРЕНЦИЯМ (продолжение)

Заседание открывается в 11 ч. 00 м.

ПУНКТ 116 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (A/39/453, A/39/483 и Add.1 и Add.1/Corr.1; A/C.5/39/2, A/C.5/39/4 и Corr.1 и Add.1, A/C.5/39/6 и Corr.1, A/C.5/39/9, 11, 17 и 23)

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

1. Г-н ЧУА (Сингапур) говорит о том, что в последние годы усилилась критика Секретариата Организации Объединенных Наций со стороны различных кругов, особенно со стороны стран, выплачивающих самые большие взносы, а также средств массовой информации, в связи с быстрым ростом числа служащих, увеличением расходов на персонал и снижением эффективности его работы. Никогда еще со времени создания Организации ее престиж не находился на столь низком уровне. Хотя делегация оратора и не поддерживает многих обвинений в адрес Секретариата, она считает, что существуют возможности дальнейшей рационализации работы, что позволило бы убедить все государства-члены в том, что их взносы используются достаточно эффективно. В этой связи его делегация поддерживает различные меры временного характера, предпринимаемые Генеральным секретарем с целью повышения эффективности работы Секретариата, а именно: приостановление набора персонала за период в шесть месяцев и сокращение средств, выделяемых на путевые расходы и оплату услуг консультантов. Более того, оратор ставит вопрос, не было бы ли целесообразным продлить приостановку набора персонала на неопределенный период.

2. Основной предпосылкой, позволяющей избегать чрезмерный организационный рост, является индивидуальная производительность сотрудников. Поскольку в Организации много опытных сотрудников, необходимо шире практиковать перестановку имеющихся кадров, и следует искать эффективные пути прекращения использования услуг сотрудников, не отвечающих требованиям. Предлагая подобные действия, оратор, безусловно, призывает не к сокращению программ, а лишь к их более эффективному осуществлению.

3. Его делегация поддерживает предложение Генерального секретаря о создании системы продвижения по службе для всех категорий персонала (A/C.5/39/11) и выражает полное согласие с принципами,

(Г-н Чуа, Сингапур)

лежащими в основе этой системы. Более высокая производительность может быть достигнута лишь в том случае, если у персонала есть достаточно стимулов для ее повышения.

4. Оратор выражает разочарование в связи с отсутствием прогресса в деле улучшения географического распределения должностей в Секретариате, найма на работу женщин, особенно из развивающихся стран, назначения женщин на высокие посты, а также общей представленности развивающихся стран на старших должностях. Особым поводом для неудовлетворенности служит тот факт, что количество служащих, набираемых из недопредставленных стран, составляет лишь 20,5 процента от общего количества набираемых служащих, и делегация оратора вновь призывает Генерального секретаря предпринять все возможные усилия для осуществления соответствующих решений Генеральной Ассамблеи, с тем чтобы устранить эту нездоровую тенденцию. Настаивая на том, что развивающиеся страны должны быть представлены соответствующим образом на старших должностях, его делегация, однако, сознает, что общее количество квалифицированного персонала в большинстве развивающихся стран, в том числе и в ее стране, ограничено и что во многих случаях высококвалифицированные сотрудники больше всего нужны у себя в стране. Организации Объединенных Наций не следует усугублять "утечку умов" из развивающихся стран.

5. Делегация оратора поддерживает рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы, о конкурсных экзаменах в Организации Объединенных Наций (А/39/483); она, однако, выражает озабоченность в связи с существующим бюрократическим нежеланием проводить конкурсные экзамены в целях набора персонала. Она призывает руководителей всех департаментов неукоснительно придерживаться принципа, в соответствии с которым конкурсные экзамены являются эффективным средством набора квалифицированного персонала. Его делегация не имеет возражений против предложения распространить конкурсные экзамены на сотрудников класса С-3, однако оставляет за собой право окончательного слова до тех пор, пока не будет проведен эксперимент. Что касается вопроса о привилегиях и иммунитетах должностных лиц Организации Объединенных Наций, то его делегация вновь обращается ко всем государствам-членам с призывом соблюдать соответствующие принципы, закрепленные в Уставе. В заключение оратор заявляет о полной поддержке усилий Генерального секретаря, направленных на то, чтобы сделать Секретариат эффективным органом, которым государства-члены могли бы справедливо гордиться.

6. Г-н МОНАЙИР (Кувейт) выражает сожаление в связи с отсутствием прогресса в деле достижения справедливого географического распределения должностей в Секретариате, принципа, который, по мнению его делегации, применим не только к вопросам набора персонала

(Г-н Монайир, Кувейт)

вообще, но и к распределению старших и руководящих должностей. Монополия на страшие должности, которую имеет небольшая группа стран, отрицательно сказывается на эффективности Организации. Его делегация решительно высказывается за назначение большего числа граждан из развивающихся стран на старшие должности в Организации. Она по-прежнему считает, что конкурсные экзамены являются полезным средством отбора подходящего персонала при условии, что внимание уделяется назначению граждан из непредставленных или недопредставленных стран. Поэтому оратор не возражает против распространения упомянутой системы на сотрудников класса С-3.

7. Важную роль играет координация деятельности Управления кадров и других департаментов. Настало время преодолеть бюрократическое нежелание проводить реформы и изменения в системе персонала. Всесторонняя система продвижения по службе для всех категорий персонала явилась бы значительным вкладом в решение административных проблем, поддержание и сохранение стандартов персонала и повышение производительности при разумных затратах.

8. Г-н БЕЛЯЕВ (Белорусская Советская Социалистическая Республика) говорит о том, что кадровая политика и практическая деятельность по претворению ее в жизнь должны основываться на неуклонном и безусловном соблюдении двух основополагающих принципов, закрепленных в Уставе: необходимости обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности персонала и важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе, — причем ни один из этих принципов не должен произвольно наделяться приоритетом по отношению к другому.

9. Представленные на рассмотрение Комитета документы свидетельствуют о том, что в последние годы в результате принятых мер заметные различия в уровнях представленности государств-членов в Секретариате ослабевают, поэтому можно сказать, что решения, принимаемые Генеральной Ассамблеей по кадровым вопросам, и существующий механизм набора персонала в целом действуют в правильном направлении. К сожалению, упомянутые документы свидетельствуют о том, что достигнутые результаты остаются по-прежнему более чем скромными с точки зрения неуклонного выполнения требований статьи IOI Устава и целого ряда резолюций и решений Генеральной Ассамблеи относительно обеспечения справедливого географического распределения должностей. По крайней мере, это можно утверждать в отношении представленности государств Восточной Европы, более половины которых продолжают оставаться недопредставленными или представленными на уровне нижнего предела своей желаемой квоты. За время существования Организации для региона в целом не был достигнут даже нижний предел квоты, за отчетный период же его представленность даже снизилась на шесть постов. Восточная Европа является единственной

(Г-н Беляев, Белорусская ССР)

региональной группой государств, в составе которой нет ни одного перепредставленного государства. Положение в равной степени неудовлетворительно и с точки зрения уровня постов, на которых представлены государства региона. Вызывает беспокойство также и тот факт, что количество непредставленных и недопредставленных государств практически остается неизменным и по-прежнему составляет четверть членского состава Организации. Однако существующие anomalies можно ликвидировать в течение двух, максимум трех лет, если бы на все посты категории специалистов, подлежащие географическому распределению, назначения осуществлялись бы в соответствии с конкретными и настойчивыми решениями Генеральной Ассамблеи и разрабатываемыми на их основе планами. Этого, однако, не происходит, потому что в одних случаях руководители департаментов игнорируют эти решения и планы, в других - срабатывает доставшийся в наследство далеко не совершенный механизм набора персонала, а в третьих - новые процедуры недостаточно учитывают принцип географического распределения постов.

10. Будучи убеждена в том, что продолжающаяся неоправданная и порочная практика назначения на должности, подлежащие географическому распределению граждан из перепредставленных стран, является главной причиной невыполнения многих решений Генеральной Ассамблеи по кадровым вопросам, делегация оратора полностью разделяет мнение, в соответствии с которым прием на работу в Секретариат специалистов из перепредставленных стран должен быть временно прекращен.

11. Одним из серьезных препятствий на пути к достижению справедливого географического распределения постов в Секретариате является ничем не оправданная система постоянных контрактов. Эта система, формальной мотивировкой которой служит необходимость обеспечения высокого уровня компетентности персонала, утвердилась прежде всего по воле самого Секретариата при поддержке определенной группы государств. В этой связи оратор отмечает, что Генеральной Ассамблее не был представлен ни один доклад о "высокой работоспособности, компетентности и добросовестности персонала". Истинные же цели сохранения постоянных контрактов выглядят гораздо более упрощенными и во многих случаях неубедительными. Не в пользу постоянных контрактов говорят и такие факты, как периодическое переизбрание Генерального секретаря и глав специализированных учреждений. Практика перемещения персонала внутри подразделений Секретариата, из одного подразделения в другое, причем иногда на посты совершенно иного профиля, перевод сотрудников категории общего обслуживания на посты категории специалистов, создание и расширение целой программы обучения персонала и другие подобные мероприятия свидетельствуют о том, что набранный по постоянным контрактам персонал со временем оказывается не в состоянии выполнять возложенные на него обязанности и поэтому должен быть трудоустроен другим образом. Преобладание постоянных контрактов над

(Г-н Беляев, Белорусская ССР)

срочными наносит большой ущерб эффективности работы Организации и сдерживает замену специалистов, не соответствующих требованиям профессиональной подготовки. Особое сожаление вызывает продолжающаяся практика предоставления постоянных контрактов гражданам из перепредставленных стран. С учетом всех упомянутых соображений практика заключения постоянных контрактов, в первую очередь с гражданами из перепредставленных стран, должна быть прекращена.

12. Делегация оратора разделяет мнение о том, что все департаменты и службы Секретариата должны строго соблюдать принцип географической сбалансированности персонала на региональной основе, и считает, что обструкционистская позиция руководителей некоторых подразделений Секретариата в этой связи является несовместимой с нормами и принципами деятельности Организации. Практика перевода сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов на должности, подлежащие географическому распределению, также препятствует претворению в жизнь принципа справедливой представленности всех государств и используется в качестве лазейки для найма дополнительного числа сотрудников из перепредставленных стран. Перевод сотрудников общих служб на профессиональные посты должен осуществляться лишь в исключительных случаях и с учетом уровня представленности государств, гражданами которых они являются.

13. Отмечая важность и полезность шагов, предпринятых в последние годы по расширению найма женщин на должности категории специалистов, улучшению условий их труда, продвижению по службе и профессиональной подготовке, делегация оратора по-прежнему исходит из того, что прием на работу и продвижение по службе женщин-специалистов следует осуществлять строго в рамках установленных общих квот постов для каждого государства-члена, в противном случае справедливая и благородная в своей основе инициатива по набору большего числа женщин может превратиться в дополнительное препятствие на пути достижения справедливого географического распределения постов. Принцип справедливого представительства должен соблюдаться не только в рамках Секретариата вообще, но и в отдельных его подразделениях, и должен распространяться, по возможности, на использование услуг экспертов и консультантов. Что касается предложения о распространении системы конкурсных экзаменов на должности уровня С-3, его делегация высказывает опасения в связи с тем, что могут быть вновь предприняты попытки дискриминации в пользу граждан определенных перепредставленных стран, поэтому она оставляет за собой право на серьезные оговорки относительно этого предложения.

14. Касаясь документа А/С.5/39/11, оратор отмечает, что, хотя доклад и озаглавлен "Система продвижения по службе для всех категорий персонала", неясно, каким образом персонал, работающий по

(Г-н Беляев, Белорусская ССР)

контрактам с фиксированными сроками, - а эта категория персонала составляет 40 процентов всех сотрудников Секретариата - может воспользоваться этой системой. Доклад должен быть отредактирован таким образом, чтобы учитывались интересы всех категорий персонала.

15. В заключение оратор отмечает, что, хотя Белорусская Советская Социалистическая Республика в настоящее время не является недопредставленной, тот факт, что все ее граждане, работающие в Секретариате, имеют срочные контракты, означает, что малейшее ослабление внимания может привести к потере двух или трех должностей, в результате чего она вновь станет недопредставленной. Управление кадров должно уделять самое пристальное внимание вопросу представленности тех стран, граждане которых набираются на работу на основе срочных контрактов.

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

а) ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ (продолжение) (A/39/30 и Corr.1, A/39/522 и Corr.1 и Add.1; A/C.5/39/13, 18, 26 и 27; A/C.5/39/L.8)

16. Г-н БУШЕВ (Болгария) отмечает, что при представлении доклада Комиссии по международной гражданской службе (A/39/30) Председатель Комиссии охарактеризовал вопрос о коррективах по месту службы как, может быть, самый сложный вопрос, который Комиссии пришлось рассматривать за прошедший год. Сам доклад, однако, вряд ли служит подтверждением такой оценки. Содержание пунктов 145-150 свидетельствует о том, что решение повысить индекс коррективов по месту службы для Нью-Йорка на 9,6 процента было достигнуто легко: против него возражал лишь один член Комиссии.

17. В соответствии со своим статутом КМГС должна разрабатывать классификацию мест службы в целях применения коррективов по месту службы и препровождать Генеральной Ассамблее ежегодный доклад, включающий информацию о выполнении решений и рекомендаций Комиссии. В статуте не упоминается о том, что Генеральная Ассамблея должна одобрять решения Комиссии. На основе этих положений Комиссия пересмотрела индекс коррективов по месту службы для Нью-Йорка, который был установлен более 20 лет назад.

18. В этой связи возникает вопрос, входит ли "повторное установление" индекса коррективов по месту службы в сферу действия статьи 11с статута КМГС. Оратор также интересуется, какими будут рекомендации Комиссии в том случае, если бывшие сотрудники, срок службы которых закончился, потребуют компенсацию за "потерю", руководствуясь тем, что индекс был заниженным с 1956 года; кроме того, возникает вопрос, снизила ли бы КМГС автоматически индекс, если бы за тот же период он был завышен.

19. Из доклада КМГС неясно, чем вызваны расхождения в индексах Нью-Йорка и Женевы с 1956 года и их корректировка. Оратору также хотелось бы знать, каким образом Комиссия пришла к цифрам, приведенным, в частности, в пунктах 157 и 160.

20. Пятому комитету нужна ясная информация о методологии, применяемой Комиссией для принятия своих решений. Доклад объемом в 78 страниц - что превышает рекомендованный объем более чем в 2 раза - создает путаницу и даже бросает тень на этот орган экспертов. Доклады должны быть самостоятельными по своему содержанию, а их авторы должны нести исключительную ответственность за текст. Документ A/39/30, однако, включает в себя резюме и краткие обзоры,

(Г-н Бушев, Болгария)

отражающие мнения других заинтересованных органов, таких, как ФАМГС и Координационный комитет независимых союзов и ассоциаций персонала системы Организации Объединенных Наций, позиция которых достаточно широко отражена в других документах. Доклад ОИГ (А/39/522), по мнению некоторых, бесполезный, запутанный и преждевременный. Это совершенно неверно: ОИГ, по-видимому, является единственным органом экспертов, который подверг критике доклад КМГС, - критике во многом своевременной и обоснованной.

21. Учитывая спорный характер решения КМГС, его делегация хочет присоединиться к авторам проекта резолюции А/С.5/39/L.8, в соответствии с которым решение о повышении корректива по месту службы для Нью-Йорка на 9,6 процента должно быть отменено.

22. Г-н ЭНЕХ (Нигерия) отмечает, что компетентность КМГС была поставлена под вопрос и что, вероятно, ни один вопрос не вызвал таких споров, как вопрос о повышении корректива по месту службы для Нью-Йорка. Если этот индекс был действительно заниженным на протяжении последних 25 лет, то значит имеются серьезные недостатки в системе, которой потребовалось столь длительное время, чтобы обнаружить эту ошибку. Остается также спорным вопрос относительно того, достаточно ли представительно сопоставление по ценам, используемое КМГС, и соответствует ли оно национальным статистическим данным Соединенных Штатов. Что касается компетентности, то, по утверждениям Комиссии, она действовала надлежащим образом в соответствии со статьей 11с своего статута. Делегация оратора считает, что КМГС следовало бы применять эту статью в свете статьи 10. Как следует из этих двух статей, Комиссия уполномочивается вырабатывать методологию внесения коррективов по месту службы и делать рекомендации, однако окончательное решение должна принимать только Генеральная Ассамблея. Делегация оратора не призывает к отмене уже внесенных коррективов, однако считает, что статут КМГС должен быть пересмотрен таким образом, чтобы Пятый комитет и Генеральная Ассамблея участвовали в принятии окончательных решений.

23. Шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения не должны включать фактор экспатриации, поскольку это противоречило бы принципу Ноблемера. В методологию сопоставления общего вознаграждения не должны включаться пенсионные выплаты. Предлагаемое зачитываемое для пенсии вознаграждение для уровней помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря, безусловно, слишком высокое и должно быть сокращено.

(Г-н Энех, Нигерия)

24. Имеющаяся сейчас разница между вознаграждением сотрудников системы Организации Объединенных Наций и сотрудников гражданской службы страны-компаратора вполне разумная, но повышение корректива по месту службы на 9,6 процента сделает ее чрезмерной. Однако для этой разницы не должно устанавливаться искусственных потолков или пределов, и Комиссия должна иметь свободу действий для ее определения.

25. Оратор поддерживает рекомендацию о повышении сотрудников категории С-1-С-5 на одну ступень за выслугу лет. Положительное влияние этой рекомендации на моральный дух персонала по своему значению гораздо более существенно, чем ее финансовые последствия.

26. Его делегация выступает в поддержку пересмотра условий службы на местах и решений, содержащихся в пунктах 201 и 202 доклада КМГС и касающихся уровней финансового стимулирования. Кроме того, вполне целесообразно принять исключительные меры по отношению к персоналу, работающему в опасных для жизни условиях; однако такие меры следует принимать, только когда они оправданы в данной ситуации.

ПУНКТ 118 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ: ДОКЛАД ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение) (А/39/9 и Corr.1 и А/39/608; А/С.5/39/15 и Corr.1 и А/С.5/39/29)

27. Г-н УИТЕРФОРД (Австралия) говорит, что адекватные пенсии являются важным фактором поддержания морального духа персонала, поэтому государства-члены должны быть готовы делать взносы в разумных пределах, если они хотят обеспечить постоянную эффективность Организации. Хотя усилия, предпринятые Правлением Пенсионного фонда и КМГС по решению проблемы актуарного дефицита, достойны, по мнению его делегации, похвалы, этот вопрос по-прежнему вызывает озабоченность.

28. Некоторые делегации высказали сомнение относительно приемлемости предложений, содержащихся в докладе Правления Пенсионного фонда. Оратор хотел бы, чтобы Правление представило Пятому комитету одно или два альтернативных предложения. Однако, учитывая сложность вопроса и нехватку времени, он находит вполне убедительным довод Генерального секретаря о том, что данные предложения представляют собой тщательно взвешенный пакет, который должен быть принят в том виде, в каком он представлен. Впрочем, оратор не считает, что принятие новых условий означает полное прекращение обсуждения этого вопроса.

/...

(Г-н Уитерфорд, Австралия)

29. Делегация оратора выступает против любого утверждения о том, что КМГС или Правление Пенсионного фонда лишены добросовестности или компетентности, хотя она согласна с тем, что нынешние и предлагаемые шкалы пенсий чересчур щедры и налагают слишком большое бремя на государства-члены. Никто всерьез не отрицает, что пенсии Организации Объединенных Наций гораздо выше пенсий, выплачиваемых страной-компаратором. Нарушение принципа Ноблемера становится еще более очевидным, если учесть фактор экспатриации. Кроме того, выходящие в отставку сотрудники Организации Объединенных Наций имеют преимущество в виде альтернативной системы, которая позволяет некоторым из них получать весьма значительные доходы от недавнего укрепления позиций доллара США. Его делегация не возражает против установления потолка для доллара США в 120 процентов по отношению к местной валюте, однако она считает, что Генеральная Ассамблея на своей следующей сессии могла бы рассмотреть вопрос о полном отказе от альтернативной системы.

30. Делегация оратора отмечает, что было предложено снизить следующий корректив на стоимость жизни для пенсионеров на 1,5 процента; однако, учитывая щедрый размер пенсий и необходимость привести их в соответствие с пенсиями страны-компаратора, она считает, что рассмотрение вопроса о коррективах на стоимость жизни, вероятно, следовало бы временно отложить. Оратор напоминает Комитету, что налогоплательщики в государствах-членах, как правило, не имеют автоматического повышения пенсии с учетом стоимости жизни.

31. Он настоятельно призывает Пятый комитет уделить первостепенное внимание необходимости дальнейшего сокращения расходов на пенсии, лучше всего путем принятия недвусмысленной резолюции, которая гарантировала бы больший прогресс в данном вопросе на следующей сессии.

32. Г-н Дитц (Австрия) занимает место Председателя.

33. Г-н САКУМА (Япония) выражает озабоченность своей делегации относительно методологии, используемой КМГС при определении новой шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, которая, по-видимому, основана на том предположении, что разница между зарплатой сотрудников системы Организации Объединенных Наций и системы федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки должна пропорционально отражаться на уровне пенсий. Его делегация считает, что получение пенсий не должно быть связано с какими-либо соображениями, касающимися фактора экспатриации, который применим лишь к персоналу в течение его службы. Кроме того, КМГС исчисляет зачитываемое для пенсии вознаграждение на основе увеличения корректива по месту службы для базового города на 9,6 процента; таким образом, разница в чистом вознаграждении слишком велика.

34. Его делегация не возражает против исчисления уровней пенсионных пособий как части сопоставления общего вознаграждения и согласна с тем, что пенсионная система Организации Объединенных Наций не должна копировать пенсионную систему гражданской службы страны-компаратора. Уровень пенсионных пособий должен быть в рамках разумного расхождения. В результате принятия такого подхода был бы достигнут более низкий уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения по сравнению с тем уровнем, который был предложен для большинства классов. Кроме того, рекомендованное увеличение на 5,4 процента для категории специалистов и выше закрепит существующие чрезмерные уровни. Несмотря на эти оговорки, делегация оратора считает, что новая шкала является по крайней мере шагом вперед по сравнению с существующей шкалой, и не возражает против планируемого ее применения с 1 января 1985 года без каких-либо исключений. Это обеспечит равное отношение ко всем служащим.

35. Делегация оратора поддерживает меры по экономии, предложенные Правлением пенсионного фонда в его докладе (A/39/9) и направленные на сокращение существующего актуарного дефицита. Немедленные действия по увеличению размеров взносов не нужны; этот вопрос должен быть рассмотрен после того, как в конце 1984 года будет проведена намеченная актуарная оценка.

36. Делегация оратора полагает, что вопрос о повышении возраста обязательного ухода на пенсию до 62 лет должен быть обсужден в контексте общей кадровой политики, а не просто в качестве вопроса о пенсиях. В настоящее время такой шаг может неблагоприятно сказаться на сбалансированности географического распределения и продвижении по службе.

37. Как утверждается, введение "потолка" для самых высоких пенсий не отразится сколь-нибудь значительно на актуарном дефиците, поскольку оно затронет лишь небольшую часть участников. Однако вопрос заключается не в количестве затрагиваемых участников или

(Г-н Сакума, Япония)

влиянии этой меры на актуарный дефицит, а, скорее, в том факте, что отдельные участники по-прежнему получают слишком большие пенсии. Чтобы не утратить поддержки государств-членов в осуществлении пенсионного плана, необходимы меры по исправлению сложившегося положения.

38. Его делегация высказывает также озабоченность в связи с имеющимися место случаями выплаты чрезмерно высоких единовременных сумм взамен пенсий. Хотя ей известно, что выплата единовременных сумм взамен пенсий выгодна с актуарной точки зрения, подобные крупные суммы лишь отражают общую щедрость системы. Следует сохранить лимит замен пенсий в одну треть и в то же время изучить уровень таких выплат, с тем чтобы сделать их более разумными.

39. Хотя делегация оратора согласна с идеей установить для доллара США потолок по отношению к местной валюте, она не уверена в том, что предложенный уровень в 120 процентов правильный. Не следует допускать, чтобы альтернативная система позволяла пенсионерам получать чрезмерные прибыли в периоды резких колебаний валютных курсов, поэтому предложенный "потолок" должен быть снижен до разумного уровня.

40. Его делегация считает, что в интересах разумного управления пенсионной системой необходимо изучать дальнейшие пути, которые позволили бы избегать ненужной утечки ресурсов Фонда. Возникает вопрос, почему, например, служащие должны получать право на пенсию всего лишь после пяти лет службы? Кроме того, не существует четких правил относительно ушедших в отставку служащих Организации Объединенных Наций, которые получают оклады или пенсии из других источников. Следует провести детальное исследование актуарных последствий соглашений о переводе.

41. Пятый комитет в своих попытках изменить и улучшить пенсионную систему вновь столкнулся с вопросом о "приобретенных правах". Хотя делегация оратора не считает, что пенсии и пособия, гарантированные служащим Организации, должны постоянно пересматриваться Генеральной Ассамблеей, она придерживается той точки зрения, что приобретенные права являются не "приобретенными ожиданиями", а попросту правами на пособия, приобретенными в течение зачитываемого для пенсии срока службы до момента пересмотра условий получения пенсий. При нынешнем тяжелом положении в области финансов многие государства-члены вынуждены изменять свои пенсионные системы, и поэтому утверждение о том, что лишь Организация Объединенных Наций не нуждается в подобных мерах, равносильно ошибочному утверждению, что на ней не сказываются последствия этого положения.

(Г-н Сакума, Япония)

42. Поэтому оратор хотел бы предложить, чтобы Правление Пенсионного фонда провело совместно с КМГС сравнительное исследование практики нескольких государств-членов (в том числе государств, в которых находятся штаб-квартиры Организации) в области приобретения прав их гражданских служащих на пенсионные пособия и представило соответствующий доклад Генеральной Ассамблее на ее сороковой сессии. Такое исследование в значительной степени помогло бы всем тем делегациям, которые озабочены не только необходимостью разумного управления пенсионной системы, но и политикой в вопросах заработной платы и персонала.

ПУНКТ 110 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАНИРОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ (продолжение)
(A/37/6/Add.2 (часть I) и (часть II) и Corr.1, A/39/6 и Corr.1, A/39/38, A/39/173 и Corr.1 и Add.1; A/C.5/39/I и Corr.1 и A/C.5/39/2I и Corr.1)

а) ДОКЛАД КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММЕ И КООРДИНАЦИИ (продолжение)

б) ДОКЛАДЫ ГЕНЕРАЛЬНОГО СЕКРЕТАРЯ (продолжение)

43. Г-жа МУСТОНЕН (Финляндия), выступая от имени стран Северной Европы, говорит, что, по мнению делегаций этих стран, цели планирования по программам заключаются в том, чтобы обеспечить выполнение политических решений, принимаемых Генеральной Ассамблеей; заложить основу решений путем предоставления четкого описания возможностей руководства в рамках официального мандата, данного Генеральной Ассамблеей; обеспечить реалистическое распределение ресурсов на основе более рационального и эффективного руководства и содействовать разработке будущей политики, выступая в качестве механизма комплексного управления, действующего на протяжении всего цикла.

44. Поскольку применение методологии планирования по программам увязывается с уровнем бюджетных ресурсов, оратор хочет вновь подтвердить позицию стран Северной Европы по вопросам политики бюджета. По мнению этих стран, бюджет Организации Объединенных Наций должен предоставлять Организации возможность осуществлять задачи, возложенные на нее Генеральной Ассамблеей, а решения Генеральной Ассамблеи не должны подвергаться произвольным бюджетным ограничениям. Поэтому страны Северной Европы выступают против концепции нулевого роста и считают, что новая методология, основанная на оценке расходов, которые предназначены для четко определенных мероприятий, является более рациональной и реалистичной основой для оценки потребностей в бюджетных ресурсах. Планирование по программам, по мнению этих стран, не включает какого-либо механизма по автоматическим сокращениям бюджетных ресурсов. Короче говоря, планирование по программам является прагматическим необходимым инструментом улучшения руководства Организацией и повышения эффективности оценки потребностей в ресурсах и их использования.

45. В настоящее время планирование по программам — составная часть общего процесса выработки политики и управления в Организации Объединенных Наций. Однако отдельные элементы требуют дальнейшего развития, это касается отчетности по исполнению программ, оценки, среднесрочного планирования и составления бюджетов по программам.

/...

(Г-жа Мустонен, Финляндия)

46. В резолюции 38/227 Генеральной Ассамблеи были установлены общие принципы сводных заявлений о последствиях для программ и финансовых и административных последствиях проектов резолюций. Страны Северной Европы рассматривают эти заявления как необходимый прагматический инструмент распределения ресурсов, особенно с учетом того опыта, который был приобретен в результате их использования. Наиболее трудной задачей при осуществлении резолюции будет, вероятно, анализ альтернативных решений для финансирования предложенных новых мероприятий с помощью имеющихся средств. Делегации этих стран полагают, что Пятому комитету должна предоставляться информация относительно того, в какой степени расходы на новые мероприятия могут быть покрыты за счет ресурсов, высвобождаемых в результате сокращения, замедленного осуществления или прекращения существующих элементов программ. Эта процедура может также быть применена к средствам, сэкономленным на мероприятиях по мандатам, при условии, что она будет тесно связана с более эффективным контролем за исполнением программ. Что касается дискреционных мероприятий, необходимо также разъяснить возможности перераспределения средств. В заявлениях о последствиях проектов резолюций для бюджета по программам должны также указываться последствия для существующих программ в рамках соответствующего раздела - а не разделов - бюджета по программам. Однако делегации стран Северной Европы надеются на то, что в конечном итоге станет возможным распространение этой процедуры и на другие разделы бюджета по программам. В то же время главные комитеты должны располагать необходимой информацией, которая позволила бы им делать замечания по всем аспектам программ, в том числе по бюджетным последствиям, с тем чтобы Пятый комитет мог принимать решения относительно распределения ресурсов.

47. Отчетность об исполнении программ является важнейшим фактором в деле эффективного распределения ресурсов. Доклад об исполнении программ в 1982-1983 годах (A/39/173 и Add.1) свидетельствует о том, что число случаев отступления от программ удивительно велико. Некоторые из этих отступлений можно объяснить не только недостатком внебюджетных ресурсов или пересмотром мероприятий, но также и рационализацией деятельности или техническими причинами. В таких случаях должны быть возможности использования высвобождаемых таким образом ресурсов для перераспределения в течение нынешнего двухгодичного периода. Поэтому делегации стран Северной Европы поддерживают новые процедуры, касающиеся периодических докладов, а также другие меры, упоминаемые в пунктах 52 и 53 доклада. Они хотят подчеркнуть, что при подготовке будущих докладов об исполнении программ следует предпринимать все усилия, с тем чтобы оценивать мероприятия с точки зрения качества.

/...

(Г-жа Мустонен, Финляндия)

48. Делегации стран Северной Европы также согласны с рекомендациями, сделанными Комитетом по программе и координации (КПК) в документе A/C.5/39/I, в том числе с рекомендацией относительно того, что нынешняя система установления приоритетов должна целиком и полностью осуществляться некоторыми учреждениями и органами и что следует удвоить усилия по обеспечению более систематического ее осуществления. Они также поддерживают выводы и рекомендации, касающиеся прогресса в оценке финансируемой ПРООН деятельности ЮНИДО по техническому сотрудничеству в области обрабатывающей промышленности, и считают результаты межорганизационного анализа программ деятельности системы Организации Объединенных Наций в области населенных пунктов содержательными и наводящими на размышления. Делегации стран Северной Европы вновь подтверждают свою решительную поддержку деятельности КПК как основного межправительственного органа, отвечающего за планирование, составление программ, координацию и оценку. По их мнению, главная роль КПК заключается в осуществлении контроля и оказании поддержки Секретариату в его усилиях по выполнению этих функций, поэтому они будут решительно поддерживать усилия, направленные на повышение способности КПК играть надлежащую роль.

49. Методология планирования по программам является результатом обсуждений в различных межправительственных органах и органах экспертов, а также в Секретариате в течение более десяти лет. Ее развитие — естественное и логичное следствие расширения деятельности Организации Объединенных Наций и признания того факта, что ее ресурсы ограничены. В подобной ситуации более эффективное планирование мероприятий и ресурсов, без сомнения, является правильным выбором, и делегации стран Северной Европы надеются, что такая политика будет проводиться и в будущем. Новые процедуры по составлению программ в огромной степени облегчили планирование ресурсов и помогли укрепить Организацию. Переходя от стадии планирования к стадии исполнения программ, делегации стран Северной Европы обращаются к членам Пятого комитета с призывом искать прагматические решения стоящих перед Организацией Объединенных Наций проблем по планированию программ, которое является единственным практическим инструментом повышения эффективности управления Организацией и точности оценки потребностей в ресурсах и их использования.

50. Г-н Мейкок (Барбадос) вновь занимает место Председателя.

ПУНКТ II4 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЛАН КОНФЕРЕНЦИЙ: ДОКЛАД КОМИТЕТА ПО КОНФЕРЕНЦИЯМ (продолжение) (A/39/32; A/C.5/39/L.9/Rev.1; A/C.5/39/CRP.1/Rev.1)

51. Г-н БУШЕВ (Болгария), выступая в качестве координатора неофициальных консультаций по пункту II4 повестки дня, разъясняет,

/...

(Г-н Бушев, Болгария)

что устные поправки, сделанные к документам A/C.5/39/L.9 и A/C.5/39/CRP.1 на 27-м заседании, включены в пересмотренные тексты этих документов: редакционные изменения внесены в пункт 3_b проекта резолюции D, а проект резолюции E был исключен из текста. Единственным нерешенным вопросом остается пункт 4 проекта резолюции A. Этот пункт вновь подтверждает принцип, которым руководствуется Секретариат в своих усилиях по обеспечению наиболее эффективного и экономного обслуживания заседаний, включенных в расписание конференций и заседаний Организации Объединенных Наций, утвержденное Генеральной Ассамблеей. В таком виде этот принцип представляет собой практическое внутреннее действующее соглашение Секретариата. В соответствии с общей точкой зрения Комитета по конференциям и участникам неофициальных консультаций по проектам резолюций, действующее соглашение, упоминаемое в пункте 4, является ценной практикой Секретариата. Именно в свете этого положения оно было одобрено Генеральной Ассамблеей, после того как оно появилось в предложенном бюджете по программам на двухгодичный период 1984-1985 годов; на тридцать восьмой сессии в Пятом комитете не было высказано никакой критики в отношении этого соглашения. Однако поскольку некоторые делегации в настоящее время заявляют, что нет необходимости включать это соглашение в резолюцию, оратор готов снять пункт 4, если эти делегации будут настаивать, хотя остальные делегации высказали сомнения в правомерности снятия этого пункта. Оратор надеется, что в случае снятия пункта, Комитет сможет принять консенсусом проекты резолюций в том виде, в котором они содержатся в документе A/C.5/39/CRP.1/Rev.1.

52. Г-н ГАРРИДО (Филиппины) считает, что слово "action" в пункте 3 проекта резолюции A должно быть заменено словом "actions".

53. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ предлагает Комитету принять решение по различным проектам резолюций, рекомендованным Комитетом по конференциям в пункте 1 его доклада (A/39/32), вместе с поправками, содержащимися в документе A/C.5/39/L.9/Rev.1.

Проект резолюции A

54. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если не поступит возражений, он будет считать, что Комитет желает снять пункт 4 проекта резолюции A.

55. Это решение принимается.

56. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если не поступит возражений, он будет считать, что Комитет постановил принять проект резолюции A с поправками, содержащимися в документе A/C.5/39/L.9/Rev.1 и устными поправками.

/...

57. Проект резолюции А принимается с внесенными в него поправками.

Проект резолюции В

58. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если не поступит возражений, он будет считать, что Комитет желает принять проект резолюции В с внесенными поправками, содержащимися в документе А/С.5/39/L.9/Rev.1.

59. Проект резолюции В принимается с внесенными в него поправками.

Проект резолюции С

60. Проект резолюции С принимается.

Проект резолюции D

61. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ говорит, что, если не поступит возражений, он будет считать, что Комитет постановил принять резолюцию D с внесенными в нее поправками, содержащимися в документе А/С.5/39/L.9/Rev.1.

62. Проект резолюции D принимается с внесенными в него поправками.

63. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ объявляет, что Комитет завершил рассмотрение пункта II⁴ повестки дня.

Заседание закрывается в 13 ч. 10 м.