

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
Генеральная  Ассамблея
СОРОК ЧЕТВЕРТАЯ СЕССИЯ
Официальные отчеты

ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
44-е заседание,
состоявшееся
в пятницу,
17 ноября 1989 года,
в 15 ч. 00 м.,
Нью-Йорк

КРАТКИЙ ОТЧЕТ О 44-М ЗАСЕДАНИИ

Председатель: г-н АЛЬ-МАСРИ (Сирийская Арабская Республика)

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

СОДЕРЖАНИЕ

- ПУНКТ 131 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)
- ПУНКТ 132 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение)
- ПУНКТ 130 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (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 DC2-750, 2 United Nations Plaza)
и включаться в экземпляр отчета.

Поправки будут издаваться после окончания сессии в виде отдельного исправления для каждого Комитета.

Distr. GENERAL
A/C.5/44/SR.44
07 February 1990
RUSSIAN
ORIGINAL: SPANISH

Заседание открывается в 15 ч. 20 м.

ПУНКТ 131 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ (продолжение)
(A/44/30; A/C.5/44/14, A/C.5/44/16, A/C.5/44/18 и A/C.5/44/20)

1. Г-н АКВЕЙ (Председатель Комиссии по международной гражданской службе) выражает свое удовлетворение той существенной поддержкой, которую получило большинство рекомендаций Комиссии со стороны многих делегаций. Что касается формата доклада, то, по его мнению, хотя в определенной степени его удалось упростить и сделать более понятным, вполне возможно его дальнейшее совершенствование.
2. Многие делегации приветствовали тот факт, что представители персонала вновь будут принимать участие в проводимом Комиссией подробном исследовании. Огромное значение принадлежит согласованному и плодотворному взаимодействию с сотрудниками КМГС, т.е. представителями исполнительных глав и персонала. Хотя в этой области достигнут значительный прогресс, некоторые аспекты методов работы Комиссии все еще вызывают беспокойство у двух других сторон, в особенности у представителей персонала. Выступающий заверяет Пятый комитет в том, что все эти вопросы будут рассмотрены в ходе анализа деятельности КМГС, который будет проводиться в тесном сотрудничестве с представителями исполнительных глав и персонала.
3. В отношении рекомендации Комиссии об изменениях в механизме корректировки зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше следует отметить, что в соответствии с решением Генеральной Ассамблеи никоим образом не будет изменен принцип замещения доходов, лежащий в основе определения размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения и механизма корректировки этих размеров. Предложение о внесении поправки в коэффициент 1,22 отражает происшедшие в 1986 году существенные изменения в налоговой системе Соединенных Штатов, которые несколькими годами ранее никем не могли быть предусмотрены. Если бы налоги Соединенных Штатов не были изменены, то необходимости введения этой модификации не возникло бы.
4. Некоторые делегации выразили сомнение по поводу терминов "обязательный возраст прекращения службы" и "обычный возраст ухода в отставку", а также по поводу того, как новое предложение, касающееся первого понятия, повлияет на второе. Обязательный возраст прекращения службы - это возраст, по достижении которого сотрудник должен прекратить службу в Организации, в то время как обычный возраст ухода в отставку относится к моменту, когда сотрудник может полностью получить причитающуюся ему пенсию. В соответствии со своим статутom Комиссия уполномочена выносить рекомендации относительно обязательного возраста - рекомендация Комиссии служит дополнением к рекомендации Правления Объединенного пенсионного фонда в отношении обычного возраста ухода в отставку и направлена на поддержку одной из мер, предложенных Правлением в целях восстановления актуарного баланса фонда и совершенствования кадровой политики в рамках общей системы. Комиссия убеждена в том, что ее рекомендация не повлечет за собой негативных последствий, в частности для усилий, направленных на достижение справедливого географического распределения постов.

(Г-н Аквей)

5. Некоторые делегации выразили свою глубокую озабоченность практикой, заключающейся в том, что ряд государств-членов осуществляет дополнительные выплаты своим гражданам, работающим в общей системе Организации Объединенных Наций. КМГС сталкивается со значительными трудностями, связанными с такой практикой, и намерена держать этот вопрос в поле своего зрения. Пятый комитет мог бы рассмотреть предложение некоторых делегаций относительно обращения к Генеральному секретарю с просьбой поставить данный вопрос перед государствами-членами на самом высоком уровне. Оно соответствует решению Комиссии, содержащемуся в подпункте f пункта 90 в первом томе ее доклада.
6. К сожалению, Комиссия не смогла завершить ту часть исследования, которая посвящена структуре вознаграждения, хотя существенные успехи в этой деятельности уже достигнуты. Комиссия будет продолжать рассмотрение данного вопроса, а также других вопросов, ждущих своего решения в рамках подробного исследования, и представит информацию о ходе осуществления этой деятельности на ближайшей сессии Пятого комитета. Комиссия считает, что отсрочка в рассмотрении вопроса о структуре не должна повлиять на решения по рекомендациям, сформулированным в ее докладе.
7. Хотя некоторые делегации отметили тот факт, что нынешнее исследование - двенадцатое исследование подобного рода с момента создания Организации Объединенных Наций, следует подчеркнуть, что с момента образования КМГС в 1975 году это всего лишь второе исследование и что проводится оно спустя почти 13 лет после предыдущего. Все предшествующие исследования проводились по просьбе Генеральной Ассамблеи и касались определенных аспектов окладов, не нося всеобъемлющего характера.
8. Касаясь вопроса о конкурентоспособности системы окладов и высказанных рядом делегаций замечаний относительно того, что проблемы набора и закрепления персонала могут быть следствием недостатков управления, г-н Аквей подчеркивает тот факт, что некоторые из предложений, выдвинутых заинтересованной делегацией, уже реализуются на практике. Вместе с тем следует признать, что конкурентоспособность определяется положением, которое работодатель занимает на рынке. Как показывают расчеты, произведенные правительством Соединенных Штатов, увеличение разрыва между уровнями вознаграждения в сочетании с тесной связью между окладами в системе Организации Объединенных Наций и окладами в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов привело к тому, что Организация Объединенных Наций почти автоматически потеряла конкурентоспособность вслед за тем, как ее потеряла сама федеральная гражданская служба США.
9. Отвечая на просьбу некоторых делегаций о представлении убедительных доказательств, свидетельствующих о трудностях в области набора и закрепления персонала, г-н Аквей отмечает, что невозможно собрать сведения о способных кандидатах, которые не подавали заявление о приеме на работу, поскольку не были удовлетворены размерами окладов и условиями службы. Поэтому в том, что касается этих трудностей, следует положиться на мнение исполнительных глав. Во всех беседах, проведенных сотрудниками КМГС с исполнительными главами, последние утверждали, что не получают заявлений о приеме на работу от кандидатов, обладающих такими профессиональными качествами, которые необходимы для осуществления программ, порученных организациям их соответствующими директивными органами. Что касается

(Г-н Аквей)

статистических данных по другим аспектам этих проблем набора и закрепления персонала, то, хотя организации и предприняли в этой области активные действия, существует практический предел того объема ресурсов, который может быть выделен на эту деятельность. Разъяснения по данному вопросу содержатся в пунктах 78 и 79 и приложении I доклада КМГС.

10. Комиссия рассмотрела и другие факторы, еще в большей степени отражающие имеющиеся трудности в области набора и закрепления персонала, а именно: общее сокращение первоначального набора среди сотрудников классов С-1 и С-2; предоставление контрактов новым сотрудникам более высоких уровней, обусловленное возможностью выплаты более высоких окладов, а не теми функциями, которые соответствуют классификации данных должностей; рост тенденции к обходу системы окладов с помощью предоставления контрактов по особым услугам; использование государствами-членами подлежащих или не подлежащих возмещению ссуд для набора персонала; существование в течение продолжительных периодов времени вакантных должностей; использование дополнительных выплат и переводов на другие должности, а также случаи отказа от должности и поступления на работу в другие международные организации. Выступающий заверяет Пятый комитет в том, что данные проблемы являются вполне реальными и нет необходимости ждать математических доказательств их существования.

11. Касаясь предложения о проведении раз в пять лет периодических проверок в целях определения того, по-прежнему ли национальная гражданская служба Соединенных Штатов является более высокооплачиваемой, а также вопроса о том, почему такой анализ не был проведен в рамках всестороннего исследования, г-н Аквей отмечает, что соответствующая методология до сих пор отсутствует, хотя и предусмотрена ее разработка в будущем, и что также отсутствует методология сопоставления общих размеров вознаграждения, что явилось бы наиболее эффективным способом проведения подобного рода проверки. Поэтому в условиях ограниченных ресурсов и нехватки времени оказалось невозможным завершить это исследование за один год. Что касается периодичности таких проверок, то те выгоды, которые может принести их более частое проведение, чем раз в пять лет, не компенсировали бы расходы и затраченные усилия; в то же время в случае, если интервалы между ними будут более пяти лет, это может повлиять на конкурентоспособность выплачиваемых вознаграждений в рамках общей системы и привести к результатам, не соответствующим реальным экономическим условиям. Кроме того, срок протяженностью в пять лет представляет собой нормальный цикл во многих системах окладов.

12. Что касается общего 5-процентного повышения окладов, то возникло множество вопросов о целесообразности, технической обоснованности и бюджетных аспектах этого предложения. В отношении последних Комиссия следовала руководящим принципам, сформулированным Генеральной Ассамблеей в резолюции 43/226, в том смысле, что общие расходы по мере возможности должны быть сопоставимыми с расходами в рамках существующей системы вознаграждений. Что касается просьбы о введении более жестких ограничений по бюджетным соображениям, то следует отметить, что в периоды бюджетных трудностей они уже вводились (с 1985 года по середину 1988 года) и в определенной степени нынешние проблемы являются их следствием. Для регулярных бюджетов общей системы рекомендации КМГС означают увеличение общих расходов приблизительно на 3 процента по сравнению с нынешним их уровнем; следует сравнить этот показатель с ростом в размере 4-5 процентов, обусловленным повышением один раз в пять лет окладов сотрудникам категории общего обслуживания.

(Г-н Аквей)

13. Что касается высказанного одной делегацией соображения относительно того, что финансовые последствия 5-процентного увеличения в первую очередь отразятся на подразделениях, финансируемых за счет добровольных взносов, то следует напомнить о заявлении Администратора ПРООН, с которым он выступил перед Комиссией на ее августовской сессии. Суть его заключалась в том, что ввиду происшедшей за последние годы потери конкурентоспособности Программа должна понести расходы, связанные с предложенными реформами, поскольку в противном случае затраты на осуществление программ были бы гораздо более значительными. Подобная позиция была сформулирована еще в 1984 году тогдашним Администратором ПРООН.

14. Касаясь теоретического обоснования предложенного повышения, г-н Аквей отмечает, что, прежде чем рекомендовать его, Комиссия рассмотрела весь комплекс вопросов, а именно: проблемы в области набора и закрепления персонала, отсутствие конкурентоспособности гражданской службы Соединенных Штатов, разница, запланированная на 1990 год (108,3), снижение покупательной способности окладов Организации Объединенных Наций за период с 1975 года, а также тот факт, что оклады в ООН не были объектом специального исследования на протяжении вот уже 15 лет. На решение Комиссии повлияло не какое-то одно из этих соображений, а все они в своей совокупности. Административный комитет по координации и Генеральный секретарь, являющийся его Председателем, неоднократно выступали с решительными призывами принять в качестве неизбежной меры 5-процентное увеличение.

15. Что касается даты вступления в силу этого увеличения, то, по принципиальному мнению Комиссии, ею должно было стать 1 января 1990 года. Однако в процессе прогнозирования чистой разницы вознаграждения были определены две возможные даты реализации - 1 января и 1 июля 1990 года, причем в первом случае эта чистая разница составила бы 118,3, а во втором случае - 115. Кроме того, Генеральный секретарь отметил, что, по мнению АКК, рекомендации должны быть выполнены в начале 1990 года. Финансовые последствия (60 млн. долл. США за 12 месяцев) могут быть равномерно распределены на более короткий период времени.

16. В ответ на критические замечания, высказанные в отношении предложения о введении общего увеличения, г-н Аквей разъясняет, что в основе рекомендации лежит опыт, накопленный в целом ряде мест службы, и что выборочное осуществление этой рекомендации в каком-либо одном из них не решит проблему.

17. Касаясь рекомендации относительно минимального предела чистого вознаграждения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, выступающий подтверждает, что он будет равен окладам, выплачиваемым государственным служащим Соединенных Штатов в Вашингтоне, О.К. Гарантией тому явится новый минимальный предел, основанный на сведении воедино 12 пунктов мультипликатора в чистом базовом окладе и общего 5-процентного увеличения. Хотя Генеральная Ассамблея и не высказала конкретной просьбы об установлении минимального предела, предложенного КМГС, она просила упростить систему коррективов по месту службы. Если будет введен предложенный минимальный предел, то будут устранены многие ныне существующие особые факторы, необоснованно усложняющие систему. Комиссия посчитала целесообразным придерживаться практики страны-компаратора и не рекомендовать ни больший и ни меньший, чем в ней, объем выплат. Возможно, более логично было бы предложить базовый оклад, принятый в базовом городе системы вознаграждений Организации Объединенных Наций, т.е. в Нью-Йорке, однако это предложение повлекло бы за собой гораздо более высокие затраты.

/...

(Г-н Аквей)

18. Задача разницы чистого вознаграждения состоит в компенсации влияния трех факторов, а именно: коротких сроков службы, ограниченных возможностей в плане перехода в более высокие категории и непредвиденных расходов, являющихся результатом экспатриации. При расчете величины разницы не учитывается субсидия на экспатриацию, выплачиваемая сотрудникам из Соединенных Штатов, поскольку сравнение проводится с гражданской службой Вашингтона, О.К., где подобные выплаты не производятся. Что касается премий и выплат за успешную службу, которые получают гражданские служащие Соединенных Штатов, то в расчеты величины разницы чистого вознаграждения включается лишь та часть этих выплат, которая рассматривается в качестве базового оклада в этой системе. Принимая во внимание тот факт, что эти премии способствуют повышению конкурентоспособности гражданской службы, с которой проводится сопоставление, некоторые члены Комиссии посчитали необходимым учитывать их при расчете величины разницы.

19. Было решено рассмотреть методологию расчета разницы сейчас, а не в 1991 году, поскольку она тесно связана с вопросами вознаграждения, которые должны обсуждаться в нынешнем году. По своей сути предложенные изменения представляют собой усовершенствованный вариант нынешней методологии, который позволит более эффективно сопоставить две аналогичные, но не идентичные системы и точно определить размеры вознаграждения, выплачиваемого гражданским служащим Соединенных Штатов, поскольку за последние годы здесь произошли изменения, которые с помощью нынешней методологии зафиксировать невозможно. Кроме того, более совершенная методология означает более точное соблюдение принципа Ноблемера.

20. В ответ на замечание одной из делегаций, по мнению которой диапазон разницы необходимо было изменить, когда рассматривалась методология, г-н Аквей говорит, что его сужение обострило бы проблемы в области набора и закрепления персонала и снизило бы покупательную способность окладов. Не все элементы методологии оказывают непосредственное воздействие на диапазон разницы, и наоборот. Первые представляют собой технический механизм, а второй является вопросом политики, причем оба этих фактора могут меняться независимо друг от друга.

21. Касаясь предложения о свободном колебании разницы в пределах диапазона, а также предложения возложить на КМГС постоянную функцию принятия политических решений относительно точного значения разницы, г-н Аквей отвергает такую возможность и поясняет, что смысл рекомендации состоит в том, что уровни коррективов по месту службы на базе системы в значительной степени определяются изменением индекса корректива по месту службы в Нью-Йорке в соответствии с ИПС и результатами исследований. Не предусмотрено принятия никаких мер, кроме как меры, направленной на то, чтобы величина разницы не выходила за пределы 110-120.

22. В адрес Комиссии был высказан ряд критических замечаний, касающихся существующей системы выплаты вознаграждений, которая считается сложной и труднодоступной для понимания. Фактор, который обуславливает всю сложность нынешней системы, заключается в том, что необходимо постоянно поддерживать величину разницы на оптимальной отметке 115. Для того чтобы это требование было выполнено, в течение каждого последующего периода начиная с октября 1989 года величина разницы должна поддерживаться на этом уровне, причем те технические факторы, от которых она зависит, не учитываются. Таким образом, соблюсти это условие можно лишь произвольно манипулируя индексом в Нью-Йорке, а в конечном счете - и в других

(Г-н Аквей)

местах службы. Такая практика создает ненужные осложнения и вызывает раздражение персонала. Выступающий призывает Комитет не настаивать на данном вопросе и предоставить КМГС возможность реализовать предложенную систему, которая была бы справедливой как по отношению к персоналу, так и по отношению к государствам-членам. Комиссия будет периодически информировать о данном вопросе Генеральную Ассамблею.

23. В отношении системы коррективов по месту службы г-н Аквей с удовлетворением отмечает ту широкую поддержку, которую получили предложения, направленные на ее рационализацию. Был высказан ряд оговорок относительно использования в Нью-Йорке и Вашингтоне, О.К., одного и того же индекса цен, выходящего за границы диапазона соответствующих показателей по остальным местам службы. Полагая, что нет никаких технических оснований для рассмотрения этих двух мест службы в каком-либо особом порядке, КМГС приняла рекомендацию ККВКМС и Рабочей группы относительно всеобъемлющего исследования, которая позволяет устранить аномалии, вызывающие различные диспропорции внутри системы и в конечном итоге неблагоприятно отражающиеся на персонале.

24. В отношении вопроса о влиянии, оказываемом нехваткой товаров в странах с недостаточно развитой экономикой на покупательную способность окладов в рамках общей системы, было высказано замечание о том, что в некоторых странах уровень вознаграждения чрезмерно занижен в силу невозможности проводить обоснованные сопоставления, что в свою очередь объясняется нехваткой материальных благ. В этом и заключается один из мотивов, по которым рекомендуется минимальный уровень окладов, равный нынешнему базовому окладу плюс 17 пунктов корректива по месту службы.

25. В ответ на замечание о рассмотрении вопроса о стоимости внутренней службы в Нью-Йорке г-н Аквей заявляет, что по линии внутренней службы не производится никаких выплат и что эти данные собираются по Нью-Йорку лишь с целью сопоставления аналогичных расходов в других местах службы. Система вознаграждений в Нью-Йорке основывается на принципе Ноблемера и реализуется в соответствии с ИПС Управления статистических данных по трудовой деятельности США.

26. В том что касается последствий переоценки или повышения покупательной способности окладов (а оба этих фактора могут время от времени проявляться), то следует отметить, что корректив по месту службы используется в целях компенсации последствий инфляции и колебания валютных курсов. Когда курс доллара по отношению к местной валюте в определенном месте службы повышается, сотруднику выплачивается меньшая сумма в долларах, которая, однако, остается равной установленной сумме в местной валюте. В случае понижения курса доллара происходит обратный процесс. Таким образом, покупательная способность оклада, выплачиваемого в местной валюте, никогда не повышается и не понижается.

27. Касаясь возможности сокращения объема компенсации, г-н Аквей заявляет, что в настоящее время КМГС непосредственно занимается принятием надлежащих мер, направленных на уменьшение вознаграждения в случаях, когда это оправдано в рамках системы коррективов по месту службы, которая действует до сих пор с момента принятия ее в 1957 году.

(Г-н Аквей)

28. Что касается вопроса о том, могут ли решения Комиссии повлиять на точность и основы системы коррективов по месту службы, то следует отметить, что основная цель предложений заключается в рационализации системы посредством ее упрощения и что реализация этих предложений, возможно, даже позволит сделать ее еще более точной.

29. Касаясь комплекса мер, связанных с мобильностью и тяжелыми условиями службы, г-н Аквей с удовлетворением отмечает то внимание, которое было уделено этим вопросам, а в отношении предложения о реализации этих мер в экспериментальном порядке г-н Аквей заявляет, что КМГС будет внимательно следить за этим процессом, с тем чтобы внести порожденные им коррективы.

30. В целях определения тяжелых условий службы рабочая группа в составе представителей различных организаций, персонала и секретариата КМГС проводит оценку, в которой учитываются следующие факторы: безопасность, здравоохранение, климат, возможности в плане образования, условия изоляции, жилищные условия, возможности для культурного отдыха и т.д. Каждое место службы является объектом какого-либо исследования по крайней мере раз в три года. Перечень мест службы, условия в которых считаются тяжелыми, представлен заинтересованным делегациям. Классификация штаб-квартир региональных комиссий и порядок расчета выплат в рамках плана выплаты надбавок за мобильность и тяжелые условия службы будут представлены в специальных документах.

31. Что касается запрошенной некоторыми делегациями информации о последствиях рекомендаций КМГС в отношении повышения окладов, минимального уровня окладов и надбавок за мобильность и тяжелые условия службы, то г-н Аквей говорит, что соответствующие расчеты будут представлены в подробном документе в ходе официальных консультаций.

32. Касаясь вопроса о заинтересованности и производительности, а также выраженного рядом делегаций мнения о том, что предложениям должна предшествовать рационализация систем оценки результатов, г-н Аквей говорит, что формы оценки результатов должно самостоятельно выбирать каждое подразделение.

33. Г-н Аквей отмечает, что предложения о надбавках, служившие предметом тщательного изучения, вызвали мало комментариев. В ответ на замечания о пособии по окончании срока службы, выплачиваемом сотрудникам, работавшим по срочным контрактам, выступающий подчеркивает, что Комиссия не рассматривала этот аспект в качестве первоочередного, однако в случае, если Генеральная Ассамблея пожелает более подробно рассмотреть данный вопрос, КМГС будет к этому готова.

34. Было высказано мнение о том, что Комиссия должным образом не выполнила поручение Генеральной Ассамблеи относительно надбавок. По мнению КМГС, она выполнила свою задачу, и, в случае, если данный вопрос будет оставлен для более подробного рассмотрения при отсутствии какой-либо конкретной направленности, это может вызвать необоснованные задержки. Одна делегация высказала мнение о том, что выплачиваемая в Организации Объединенных Наций надбавка на иждивенцев несовместима с принципом Ноблемера, поскольку план, используемый в службе-компараторе, отличается от применяемого в Организации Объединенных Наций. Принцип Ноблемера не требует от Организации Объединенных Наций точного повторения политики Соединенных Штатов, а лишь сопоставления условий службы. Так, например, пособие на образование

(Г-н Аквей)

в ООН не является идентичным тому, которое выплачивается в гражданской службе Соединенных Штатов, однако Комиссия и Генеральная Ассамблея неоднократно подтверждали ее обоснованность. Поэтому важно проводить сопоставление между общими системами вознаграждения и избегать индивидуальных сравнений между отдельными видами надбавок в каждой службе.

35. В заключение г-н Аквей говорит, что чрезвычайно важное значение имеет рассмотрение рекомендаций в их совокупности и скорейшая реализация их на практике.

ПУНКТ 132 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ
(продолжение) (А/44/9 и А/44/682; А/С.5/44/6 и А/С.5/44/18)

36. Г-н ЗАДОР (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) говорит, что центральное место в большинстве выступлений по докладу Правления уделялось мерам, направленным на восстановление актуарного баланса Фонда в долгосрочной перспективе, и что в целом комплекс мер, рекомендованных Правлением, был встречен широкой поддержкой.

37. Г-н Задор хотел бы в первую очередь разъяснить ситуацию с базой актуарной оценки Фонда, а также с базой заключений Правления относительно мер, предлагаемых Генеральной Ассамблее. В основе оценки лежали условия службы в момент проведения этой оценки, а также актуарные гипотезы в отношении будущего развития актива и пассива Фонда в соответствии с нынешними условиями службы. В ответ на просьбу Генеральной Ассамблеи Правление рассмотрело все возможные меры по восстановлению актуарного баланса Фонда, в том числе и изменения в условиях службы, включая изменение возраста ухода в отставку в соответствии со статутом Фонда. Включение этого аспекта в комплекс мер было поддержано всеми странами, представленными в Правлении, включая представителей персонала и исполнительных глав.

38. Необходимо разъяснить существующую взаимосвязь между возрастом обязательного прекращения службы, предусмотренным в уставе каждой организации, и возрастом ухода в отставку, предусмотренным в статуте Объединенного пенсионного фонда.

39. Согласно статуту Объединенного пенсионного фонда, обычный возраст ухода в отставку - это возраст, когда сотрудник имеет право на выплату пенсионного пособия в полном объеме; в настоящее время этот возраст составляет 60 лет. Согласно правилам о персонале различных организаций, возраст обязательного прекращения службы - это возраст, по достижении которого сотрудник не имеет права продолжать службу. За исключением ФАО, где этот возраст составляет 62 года, во всех организациях системы возраст обязательного ухода в отставку совпадает с обычным возрастом ухода в отставку, предусмотренным в статуте Фонда, т.е. 60 лет. Однако по усмотрению исполнительных глав организаций сотрудники могут продолжать службу и по достижении этого возраста.

40. Хотя обязательный возраст прекращения службы может быть выше, нежели обычный возраст ухода в отставку (как в случае ФАО), его нельзя считать второстепенным, поскольку было бы бессмысленно заставлять сотрудника прекратить службу по возрастным соображениям до того, как он получит право на выплату пенсионного пособия в полном объеме.

(Г-н Задор)

41. Учитывая необходимость того, чтобы каждая организация могла гибко подходить к решениям по персоналу, последствия изменений возраста ухода в отставку для нынешних планов набора персонала и расширения перспектив развития карьеры, а также возможные проблемы юридического характера, которые повлекло бы за собой повышение возраста ухода в отставку для сотрудников, находящихся в настоящее время на службе, Правление постановило рекомендовать повышение возраста ухода в отставку до 62 лет лишь для новых сотрудников. В свою очередь КМГС рекомендовала изменить обязательный возраст прекращения службы и поднять его до 62 лет (также для новых сотрудников). Благодаря принятию этих мер преобразования осуществлялись бы постепенно и можно было бы избежать потенциальных осложнений в процессе достижения нынешних целей кадровой политики.

42. Следует отметить, что предложенные изменения не повлияют ни на планы набора персонала в Организацию Объединенных Наций, ни на уже работающих сотрудников. Не послужат они препятствием и на пути усилий, направленных на "омоложение" Секретариата посредством набора молодых сотрудников.

43. Относительно вопроса о том, сможет ли в перспективе персонал БАПОР войти в систему Объединенного пенсионного фонда, следует иметь в виду, что персонал этого Агентства входит в систему окладов, надбавок и условий службы, связанную с теми, которые применяются по отношению к гражданским служащим, занимающим сопоставимые должности в правительственных учреждениях стран Ближнего Востока, где действует БАПОР. На них не распространяется общий режим Организации Объединенных Наций в области окладов, надбавок и условий службы, что по статуту Фонда является условием для вступления в него. Для приведения в соответствие условий службы в БАПОР с условиями службы в общей системе понадобилось бы отказаться от положений, действовавших в течение всех 40 лет существования БАПОР, что повлекло бы за собой значительные политические, административные и финансовые последствия не только для БАПОР, но и для принимающих стран и стран-доноров.

44. В заключение г-н Задор выражает надежду на то, что при широкой поддержке со стороны Пятого комитета рекомендации Правления будут одобрены Генеральной Ассамблеей.

45. Г-н ФОРАН (помощник Генерального секретаря, представитель Генерального секретаря по вопросам инвестиций из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), отвечая на замечания и предложения, сформулированные в ходе дискуссии, говорит, что, как он уже отмечал в Пятом комитете, представляя доклад Генерального секретаря, Объединенный пенсионный фонд намерен продолжать выработанную несколько лет назад политику, сдерживая опасность инвестирования в виде каких-либо мероприятий и в то же время увеличивая объем инвестиций в виде ценных бумаг, приносящих устойчивый доход, в целях сохранения капитала Фонда и сведения к минимуму последствий возможного спада на рынках ценных бумаг. Эта оборонительная стратегия, одобренная большинством выступавших, в сочетании с политикой диверсификации инвестиций представляет собой наиболее эффективное средство сохранения капитала Фонда. Однако возможно, что при этом придется отказаться от возможных выгод более активной линии поведения, которая чревата и большей степенью риска. Эта стратегия является оптимальной для всех заинтересованных сторон - государств-членов, организаций, входящих в фонд, и в первую очередь для тех, на кого распространяется система фонда, и его бенефициариев.

(Г-н Форан)

46. Одна делегация заявила, что минувший год не был удачным с точки зрения инвестиций из Фонда. Отчасти это явилось результатом принятой на вооружение оборонительной стратегии, а частично было обусловлено тем, что в течение года наблюдалось для многих неожиданное повышение курса доллара США. Если бы не эти факторы, то продуктивность инвестиций из Фонда в долларовом выражении была бы значительно выше; в пересчете на экю она составила 19,2 процента.

47. Хотя диверсификация представляет собой наиболее действенный способ сохранения капитала Фонда, а в долгосрочном плане, возможно, будут достигнуты и более высокие показатели продуктивности, в различные годы возможны колебания показателей общей продуктивности, в особенности в случаях, когда они измеряются в определенной валюте.

48. В том, что касается инвестиций в развивающихся странах, Фонд будет продолжать поиск новых возможностей, будь то в виде чеков, выпускаемых правительствами или финансовыми учреждениями, или в виде прямых или косвенных инвестиций в различных странах. Фонд осуществил прямые инвестиции в Иордании, Кении, Малайзии, Мексике, на Филиппинах, в Сингапуре и Таиланде на общую сумму примерно 110 млн. долл. США, а также косвенные инвестиции в Бразилии, Индии, Индонезии и Корейской Республике на сумму 115 млн. долл. США; таким образом, на июнь 1989 года общий объем инвестиций составил 225 млн. долл. США. Объем инвестиций в региональные учреждения, занимающиеся вопросами развития, достиг 346 млн. долл. США, а в международные учреждения по вопросам развития - 563 млн. долл. США.

49. Что касается инвестиций в Африке, то в сентябре 1989 года была направлена миссия в Гану, Кот-д'Ивуар, Зимбабве и Кению. В Гане, где предусматривается создание рынка ценных бумаг, изучалась возможность осуществления Фондом прямых инвестиций сразу после начала функционирования такого рынка. В рамках Африканского банка развития была рассмотрена возможность осуществления Фондом краткосрочных инвестиций в виде выпущенных Банком ценных бумаг. В Кот-д'Ивуаре, Зимбабве и Кении были рассмотрены различные возможности, связанные с прямыми инвестициями из Фонда.

50. В заключение выступающий говорит, что он доведет до сведения Комитета по инвестициям замечания и предложения, сформулированные членами Комитета.

ПУНКТ 130 ПОВЕСТКИ ДНЯ: ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА (продолжение) (А/44/604, А/С.5/44/2, А/С.5/44/9, А/С.5/44/11, А/С.5/44/17 и А/С.5/44/21)

51. Г-н БЕЛЯЕВ (Белорусская Советская Социалистическая Республика) говорит, что его страна принадлежит к тем немногим государствам Восточной Европы, чье представительство в Секретариате Организации Объединенных Наций в ходе нынешнего года улучшилось. Этот скромный успех стал возможным благодаря нескольким благоприятным факторам, в частности благодаря готовности Управления людских ресурсов решить проблемы, связанные с географическим распределением. Кроме того, в Белорусской ССР впервые были проведены конкурсы на замещение должностей класса С-2. В результате один молодой сотрудник категории специалистов, успешно сдавший экзамен, уже работает в Секретариате, а двум другим направлены предложения. С этими назначениями представительство Белорусской ССР становится удовлетворительным. Выступающий говорит, что его делегация поддерживает идею проведения конкурсных экзаменов в качестве одного из основных средств решения

/...

(Г-н Беляев, Белорусская ССР)

проблем, стоящих перед непредставленными или недопредставленными странами, хотя и признает, что на начальном этапе это нововведение встретило с ее стороны некоторые возражения, вплоть до того, что она высказалась против.

52. Из доклада Генерального секретаря о составе Секретариата (A/44/604) явствует, что, несмотря на общее сокращение персонала и гармонизацию структуры Секретариата, значительно лучше стали представлены и другие государства. Улучшилось представительство некоторых развивающихся стран на должностях высокого уровня; однако в ряде случаев никаких изменений не произошло. Тем не менее, учитывая нынешние условия и происходящие в Организации преобразования, это также можно расценивать как позитивный фактор. В то же время доклад показывает, что проблема справедливого географического представительства всех государств-членов до сих пор не решена и что Секретариат, возможно, является единственным органом системы Организации Объединенных Наций, в котором положение дел все еще не нормализовано, поскольку не все государства-члены представлены на надлежащем уровне.

53. Выступающий выражает особую озабоченность соотношением между постоянными и срочными контрактами. По его мнению, эти два вида контрактов обладают примерно одинаковым количеством преимуществ и недостатков; однако, как говорится в докладе, очевидно, что по каким-то причинам равновесие нарушается в пользу постоянных контрактов. Выступающий выражает сожаление по поводу такого положения дел, которое создает серьезные препятствия для реального осуществления положений Устава в том, что касается кадровой политики Организации Объединенных Наций, и которое не позволит повысить эффективность, компетенцию и престиж международной гражданской службы.

54. В контексте первоочередных задач и принятия решений в области кадровой политики сегодня все еще предпринимаются попытки доказать, что преемственность должностей является приоритетной задачей. Это лишь способствует отвлечению внимания от имеющихся в данной области принципиальных проблем. Те, кто ссылается на эти псевдопроблемы, считают несправедливым такое положение дел, при котором сотрудники Секретариата, работающие на срочных контрактах, замещаются на своих должностях специалистами из той же страны, и пытаются представить такую практику неправомочной. Делегация Белорусской ССР готова решить данную проблему, в том числе и во всех случаях, когда речь идет о практике преемственности должностей в контексте постоянных контрактов.

55. Существует и ряд других вопросов, в решении которых делегация Белорусской ССР готова принять участие. Один из них заключается в справедливом представительстве женщин на постах, подпадающих под принцип географического распределения. В Белорусской ССР имеется достаточное количество женщин-специалистов, которые были бы готовы работать в Секретариате Организации Объединенных Наций и которые успешно прошли через собеседование, организованное Организацией Объединенных Наций в Нью-Йорке, однако до сих пор ни одна из них не получила назначения на должность. Когда Организация Объединенных Наций рассматривает кандидатуру той или иной женщины на должность категории специалистов, встает вопрос о ее поездке за границу, который не всегда решается справедливым образом по отношению ко всем государствам-членам. На практике лишь граждане тех стран, в которых расположены учреждения Организации, занимают более или менее важные должности. Процедура и практика набора женщин на

(Г-н Беляев, Белорусская ССР)

работу в Секретариат не являются универсальными и отвечают интересам узкого круга государств. В целях исправления такого положения дел государства-члены и Секретариат должны будут предпринять самые активные совместные усилия, учитывая в первую очередь интересы женщин-кандидатов.

56. Г-н АННЕН (помощник Генерального секретаря по людским ресурсам) говорит, что в ходе дискуссий было обнаружено, что вопрос о справедливом географическом представительстве по-прежнему имеет огромное значение для всех государств-членов. В этой связи основная задача Управления людских ресурсов заключается в обеспечении того, чтобы при наборе сотрудников, обладающих более высокой степенью производительности, компетенции и добросовестности, все государства-члены были в достаточной степени представлены в Секретариате и чтобы в этом главном органе работали лучшие сотрудники из всех государств-членов. Все усилия Управления направлены и будут и впредь направляться на достижение этой цели.

57. Набор сотрудников является основным средством устранения диспропорций в географическом распределении персонала. Управление людских ресурсов благодарит делегации за содействие, оказанное в проведении национальных конкурсных экзаменов, являющихся методом объективного набора. Как только будет завершен процесс набора кандидатов, сдавших экзамены в 1988 и 1989 годах, представительство государств-членов, граждане которых участвовали в этих экзаменах, существенно улучшится. Восемь стран подтвердили свое решение принять участие в национальных конкурсных экзаменах в 1990 году, и выступающий выражает надежду на то, что утвердительные ответы поступят и от других приглашенных стран, в частности от непредставленных или недопредставленных стран района Персидского залива. В результате национальных конкурсных экзаменов к 30 июня 1990 года еще восемь стран должны достигнуть уровня надлежащего представительства. В то же время Управление будет по-прежнему стремиться к выработке специальных мер по приоритетному отбору сотрудников из непредставленных или недопредставленных стран на должности класса С-3 и выше. Для достижения этой цели важно заручиться широкой поддержкой со стороны всех государств-членов. Кроме того, необходимо проявлять крайнюю осмотрительность при наборе граждан тех государств-членов, представительство которых уже находится на средней отметке приемлемого диапазона.

58. Что касается выраженной некоторыми делегациями озабоченности по поводу набора четырех граждан чрезмерно представленных государств-членов, то следует отметить, что трое из них являются гражданами стран региона Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА) и контракты были им предоставлены в осуществление мер, санкционированных Генеральной Ассамблеей в целях противодействия тем особым обстоятельствам, которые сложились в регионе. В любом случае доля получивших назначения граждан чрезмерно представленных государств-членов до настоящего времени была самой низкой. Однако в рамках предпринимаемых Управлением усилий по набору большего числа женщин необходимо будет использовать гибкий критерий, с тем чтобы к концу 1990 года Генеральным секретарем мог быть достигнут целевой показатель 30 процентов.

59. Ряд делегаций указал на необходимость ротации в рамках высших категорий сотрудников Секретариата. Поддерживая необходимое географическое и региональное равновесие, Генеральный секретарь всегда старается учитывать эти соображения.

(Г-н Аннен)

60. В ходе дискуссий также встал вопрос о вакансиях и перераспределении персонала как компонентах мер, принятых Генеральным секретарем с учетом рекомендации Группы 18. Предоставление всем сотрудникам независимо от их места службы возможности получить назначение на ту или иную вакантную должность позволило более рационально распределить такие должности между различными местами службы, более эффективно осуществлять программы, сократить за два года нормы вакансий в региональных комиссиях с 30 до 15 процентов и повысить мобильность. Восемьдесят из 300 отобранных сотрудников изменили свое место службы. Улучшились и перспективы в плане развития карьеры, поскольку в 80 процентах случаев сотрудник получал повышение после шести месяцев успешного выполнения своих новых служебных обязанностей. Эти меры были приняты и в отношении положения женщин в Секретариате: на настоящий момент на долю женщин приходится 34 процента повышений в рамках программы заполнения вакансий.

61. Деятельность по набору персонала тесно связана с программой сокращения бюджета, осуществление которой продолжается и по сей день. На данный момент не представляется возможным получить точные данные о последствиях этой программы для географического распределения в целом и для представительства женщин, в частности. Тем не менее будет делаться все возможное для сведения таких последствий к минимуму. В целях сокращения персонала посредством естественного упразднения должностей количество назначений за последние три года поддерживалось на очень низком уровне. В то же время разрабатываются планы набора персонала, направленные на восстановление нормального ритма набора с учетом того, что количество имеющихся должностей уменьшится.

62. В том, что касается положения женщин в Секретариате, Управление людских ресурсов постановило достичь целевого показателя 30 процентов к 1990 году, причем в последующие годы и он будет превзойден. На конец сентября нынешнего года он составил 27,2 процента. Это означает, что в течение ближайших 13 месяцев необходимо предоставить контракты еще 140 женщинам, избегая при этом дискриминации с противоположным знаком и не выходя за рамки, обусловленные периодом ограничения на набор персонала. В настоящее время делается все возможное для использования всех возникающих вакансий в интересах достижения этой цели. Поэтому надо признать необходимость того, что в течение ближайшего года основная часть вакантных должностей будет занимать женщины. Генеральный секретарь, помощник Генерального секретаря и Управление людских ресурсов готовы придерживаться этой линии, и в случае, если эта идея будет поддержана государствами-членами, им придется отказаться от практики рекомендации кандидатов главным образом из числа мужчин и включить в процесс набора персонала компетентных специалистов-женщин. Поставленную цель можно будет достичь, объединив усилия.

63. Выступающий выражает признательность за выраженную рядом делегаций поддержку деятельности в области профессиональной подготовки и, отвечая на вопрос о бюджетных ассигнованиях на профессиональную подготовку, выраженных в виде процентной доли от всего регулярного бюджета, говорит, что 9 млн. долл. США, выделенные на языковую подготовку и профессиональную ориентацию на 1990-1991 годы, представляют собой 0,46 процента от всего предлагаемого бюджета. Компонент профессиональной ориентации составляет 0,11 процента от всего бюджета; после 1984 года этот показатель не подвергался существенным изменениям.

(Г-н Аннен)

64. Управление надлежащим образом рассмотрит конкретные предложения, выдвинутые некоторыми делегациями по таким вопросам, как продвижение по службе, оценка исполнения сотрудниками своих профессиональных обязанностей, ротация персонала и заполнение вакансий.

65. В выступлениях, касавшихся доклада Комиссии по международной гражданской службе (А/44/30), подчеркивалась важность того, чтобы Организация могла набирать и закреплять персонал более высокой квалификации и чтобы условия службы персонала были справедливыми и равноценными. В большинстве выступлений содержалось одобрение рекомендаций Комиссии, в особенности тех, которые касались условий службы на местах; вместе с тем некоторые делегации заявили о своем несогласии с предложением относительно общего 5-процентного повышения окладов. Генеральный секретарь надеется, что Пятый комитет сможет прийти к позитивному заключению по комплексу рекомендаций КМГС сразу после завершения процесса официальных консультаций, поскольку это ясно продемонстрировало бы значение для государств-членов справедливой и сбалансированной системы вознаграждения персонала Организации.

66. В заключение выступающий приносит Комитету свои извинения от имени персонала и администрации Секретариата за заявление г-на Лоуэлла Фландерса, Председателя Комитета по персоналу. Г-ну Фландерсу уже направлено письмо, в котором его внимание обращается на наиболее очевидные неточности и необоснованные утверждения, содержащиеся в его выступлении.

67. Существующие положения и действующая практика предусматривают механизмы консультаций между персоналом и администрацией, которые служат надлежащей основой для изучения и решения вопросов в области кадровой политики. Однако помощник Генерального секретаря не может оставить без внимания утверждение Председателя Комитета по персоналу о том, что администрация прибегает к услугам внешних специалистов и что это не только влечет за собой более высокие, чем на услуги собственного персонала, затраты, но и ставит вопросы о предоставлении контрактов, выплате чрезмерно высоких окладов и взимании комиссионных. Это очень серьезное обвинение со стороны г-на Фландерса в адрес его коллег и избирателей, и помощник Генерального секретаря искренне надеется, что он либо представит в его подкрепление доказательства, либо снимет его.

68. Г-н ГЕБРЕМЕДХИН (Эфиопия) выражает удивление по поводу того, что обсуждение данного вопроса завершается в момент, когда Председатель объявил о том, что бюро проведет консультации с юрисконсультом относительно необоснованных утверждений представителя персонала Секретариата и информирует Пятый комитет о результатах этих консультаций. Для делегации Эфиопии данный вопрос не может считаться закрытым до тех пор, пока бюро не объявит о том, какие именно меры будут по нему приняты.

69. Оратор также отмечает, что в приложении I доклада Генерального секретаря о привилегиях и иммунитетах должностных лиц Организации Объединенных Наций (А/С.5/44/11) говорится о том, что г-жа Таиту Ахмед с 5 мая 1988 года содержится в Эфиопии под арестом и что юрисконсульт подтвердил сведения, содержащиеся в данном докладе. По поручению своего правительства выступающий сообщает, что г-жа Ахмед была освобождена в начале июля нынешнего года, в то время как доклад датирован 2 ноября. В случаях, когда должностное лицо Секретариата подвергается в какой-либо стране аресту, полагается представлять об этом информацию и обеспечивать контакт

/...

(Г-н Гебремедхин, Эфиопия)

представителя Генерального секретаря с арестованным. Кроме того, правительство должно представить Генеральному секретарю подробные объяснения относительно характера обвинений, предъявляемых задержанному. Если такая информация доходит до Генерального секретаря с таким опозданием, как в данном случае, то как следует относиться к такому правилу, как обеспечение доступа к задержанному в течение 24 часов с момента его ареста?

70. Г-н НАССЕР (Египет) выражает свою озабоченность в связи с задержкой издания некоторых документов по пункту 130b и отмечает, что то же самое имело место и в прошлом году. Он надеется, что канцелярия юрисконсульта представит документы заблаговременно – до рассмотрения соответствующего вопроса в Пятом комитете. Выступающий выражает пожелание относительно того, чтобы в решениях содержалась констатация того, что в следующем году предлагается призвать к строгому соблюдению правил процедуры в этом отношении.

71. Г-жа АББАС (Пакистан) выражает удивление по поводу того, что в числе государств, перечисляемых в списке должностных лиц, чьи права были ущемлены государствами – членами Организации Объединенных Наций (A/C.5/44/21), фигурирует и Пакистан. Это обвинение, выдвинутое против государства – члена Организации Объединенных Наций представителями персонала, не соответствует действительности. Правительство Пакистана узнало о факте исчезновения г-на Абдула Фаттаха, сотрудника Мировой продовольственной программы, из сообщения представителя-резидента ПРООН в Исламабаде. Компетентным органам было немедленно поручено расследовать это дело и приложить все усилия для установления местонахождения г-на Фаттаха. Официальные лица Исламабада поддерживают тесный контакт с представителем-резидентом ПРООН и оказывают Организации Объединенных Наций всяческое содействие в поисках г-на Фаттаха. Если сотрудники Организации Объединенных Наций столкнулись при выполнении этой задачи с какими-либо трудностями, его делегация было бы интересно узнать связанные с этим подробности. В основе позиции Пакистана лежат прекрасные отношения, которые его правительство традиционно поддерживало с учреждениями Организации Объединенных Наций в стране, а также значение, придаваемое им защите прав международных гражданских служащих.

72. Г-жа ШИТАКХА (Кения) выражает сожаление по поводу того, что серьезные возражения, сформулированные ее делегацией относительно позиции представителя персонала, не нашли отражения в пресс-релизе от 16 ноября. Она надеется, что в будущем Департамент общественной информации будет более внимательно относиться к заявлениям делегаций.

73. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ, отвечая на замечание представителя Эфиопии, говорит, что бюро рассмотрит данный вопрос и информирует Пятый комитет о результатах, что, однако, не мешает завершить обсуждение данного пункта повестки дня и приступить к официальным консультациям по нему.

Заседание закрывается в 17 ч. 15 м.