



Генеральная Ассамблея

Шестьдесят девятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
24 November 2014
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 8-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в понедельник, 27 октября 2014 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Ружичка (Словакия)

*Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам:* г-н Руис Массье

Содержание

Пункт 130 повестки дня. Общая система Организации Объединенных Наций

Пункт 140 повестки дня. Пенсионная система Организации Объединенных
Наций

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться в кратчайшие возможные сроки за подписью одного из членов соответствующей делегации на имя начальника Группы контроля за документацией (srcorrections@un.org) и вноситься в один из экземпляров отчета.

Отчеты с внесенными в них поправками будут переизданы в электронной форме и размещены в Системе официальной документации Организации Объединенных Наций (<http://documents.un.org/>).

14-63369X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

Пункт 139 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций (A/69/30 и A/69/546; A/C.5/69/3)

1. **Г-н Роудз** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), внося на рассмотрение доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2014 год (A/69/30), привлекает внимание Комитета к решениям и рекомендациям Комиссии, которые были вынесены по следующим вопросам: долевое распределение взносов на медицинское страхование между Организацией Объединенных Наций и участвующими сотрудниками; возраст обязательного увольнения работающих сотрудников; гендерный баланс и многообразие в общей системе Организации Объединенных Наций; шкала базовых/минимальных окладов; коррективы по месту службы; методологии обследования окладов сотрудников категории общего обслуживания; и динамика величины разницы в размерах чистого вознаграждения у сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников федеральной службы Соединенных Штатов Америки.

2. В 2014 году величина разница чистого вознаграждения у сотрудников Организации Объединенных Наций в категории специалистов и выше в Нью-Йорке и у сотрудников сопоставимых должностей федеральной службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, составила 117,4, причем средняя величина за период 2010-2014 годов составила 116,4. В 2014 году у сотрудников федеральной службы Соединенных Штатов был отменен введенный мораторий на оклады, и им было разрешено повысить оклады на 1 процент. В то же время чистое вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке оставалось замороженным, поскольку величина разницы за пятилетний период была выше желательного уровня медианы, который равен 115. Это обстоятельство, вместе с небольшим ростом разницы стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, О.К., привели к сокращению разницы в размере чистого вознаграждения по сравнению с показателем 2013 года. Можно ожидать, что в предстоящие годы эта динамика сохранится. Несмотря на динамику снижения величины разницы за прошедший календарный год, средняя величина за пятилетний период в 2014 году все же оказалась выше

в силу более низких показателей за предшествующие календарные годы в период до 2010 года.

3. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи разработать комплекс мер и график с целью довести обратно величину разницы до желательного уровня, которым является медиана, Комиссия рекомендовала сохранить мораторий на размер чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций до тех пор, пока величина разницы за календарный год не будет доведена обратно до уровня медианы. Это должно произойти, по прогнозам, в течение следующих двух лет. Комиссия должна будет следить за снижением величины годовой разницы до уровня медианы, пока не будет достигнута эта цель.

4. В течение последнего года Комиссия посвятила основную часть своей работы проведению всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения у сотрудников категории специалистов и выше в общей системе Организаций Объединенных Наций, с учетом финансового положения участвующих организаций и их способности привлекать высококвалифицированные кадры. Проведение пересмотра, утвержденного Генеральной Ассамблеей, преследует цель построения слаженной, целостной и затратоэффективной системы на основе принципа Ноблемера и положений Устава, предусматривающих необходимость набора сотрудников, обладающих высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности и на возможно более широкой географической основе. Пересмотренная система должна быть прозрачной с тем, чтобы все заинтересованные субъекты – государства-члены, организации и сотрудники могли легко понимать, как она функционирует. Должна быть также обеспечена ее финансовая предсказуемость, стабильность и устойчивость, и поэтому в нее должны быть заложены допущения.

5. Работа была поручена трем рабочим группам, которые должны были работать по следующим направлениям: структура вознаграждений; конкурентоспособность и устойчивость; и стимулы для повышения результатов работы и прочие вопросы, связанные с людскими ресурсами. Они завершили первый этап своей работы изучением всех аспектов нынешней системы с анализом гражданской службы страны-компаратора и передовой практики в других организациях. Был проведен глобальный опрос персонала для выявления мнений сотрудни-

ков, которые составляют неотъемлемый компонент этого процесса. Были также проведены встречи с административными руководителями организаций, участвующих в общей системе. Административные руководители организаций высказались в поддержку пересмотра и представили свои соображения по этому поводу. Комиссия постоянно держала государства-члены в курсе событий в ходе всего процесса.

6. После изучения пакета вознаграждения, предлагаемого работникам-иностранцам внешними работодателями, Комиссия пришла к выводу о неприемлемости такого подхода в общей системе, поскольку такой пакет вознаграждения не привязан ни к странам происхождения работников, ни к странам, куда они командированы на работу. С учетом многообразия в составе персонала общей системы Организации Объединенных Наций, а также разного характера работы и разных мест службы, для сотрудников категории специалистов и выше лучше подходит нынешний глобалистский подход.

7. При всей значимости оклада и пособий, которые составляют весомые элементы пакета вознаграждения сотрудников, указывалось на важность исходить из концепции совокупного поощрения, которая позволяет учитывать более широкие аспекты, а не только денежные выплаты. Целостная концепция совокупного поощрения учитывает не только результаты работы и признание заслуг, но и возможности повышения профессиональной квалификации и служебного роста. Она придает высокую внутреннюю ценность нефинансовым, нематериальным аспектам службы, таким как наличие условий для совмещения производственных и семейных обязанностей, удовлетворенность работой и осознание служения высоким идеалам.

8. Кроме того, Комиссия рассмотрела уникальную шкалу окладов в общей системе, которая построена на различии между сотрудниками, имеющими иждивенцев, и сотрудниками, не имеющими иждивенцев. Проанализировав все плюсы и минусы такой двойной системы, Комиссия высказалась за переход на единую шкалу окладов, заложив в нее принцип оценки результатов выполняемой работы, без учета личных обстоятельств. В ближайшие месяцы Комиссия рассмотрит запутанную схему назначения различных пособий, которые во многих случаях привязаны к статусу сотрудника, имеющего иждивенцев. Ведется работа по обеспечению того,

чтобы пособия, включая социальные льготы и надбавки за работу за границей и в полевых условиях, отвечали своему предназначению. Эти пособия будут предметом дальнейшего анализа на весенней сессии Комиссии в 2015 году.

9. Комиссия намерена также проработать другие оставшиеся вопросы, в том числе рассмотрение вознаграждения национальных сотрудников категории специалистов и методов обеспечения эффективной работы, таких как установление более тесной привязки роста заработной платы к росту результатов выполняемой работы. Комиссия осознает важность поддержания конкурентоспособности организаций общей системы, при обеспечении таких желательных показателей, как затратноэффективность, предсказуемость и устойчивость. Окончательный доклад Комиссии по итогам пересмотра пакета вознаграждения будет представлен в 2015 году.

10. **Г-н Хейсман** (директор Отдела по планированию программ и бюджету), внося на рассмотрение заявление, представленное Генеральным секретарем в соответствии с пунктом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, об административных и финансовых последствиях решений и рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2014 год (A/C.5/69/3), говорит, что финансовые последствия возникнут при принятии рекомендаций КМГС по следующим разделам: шкала базовых/минимальных окладов; пересмотр ставок налогообложения персонала, применяемых в сочетании с валовыми окладами; и проведение обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий в Мадриде.

11. На двухгодичный период 2014-2015 годов рекомендации повлекут за собой дополнительные потребности в размере 65 800 долл. США в рамках бюджета по программам, которые будут рассмотрены во втором отчетном докладе об исполнении бюджета за двухгодичный период. На двухгодичный период 2016-2017 годов дополнительные потребности составят 131 600 долл. США в рамках предлагаемого бюджета по программам.

12. Для бюджетов операций по поддержанию мира рекомендации повлекут за собой дополнительные потребности в размере 66 400 долл. США на финансовый период с 1 июля 2014 года по 30 июня

2015 года, которые будут рассмотрены в соответствующих отчетных докладах. Дополнительные потребности в размере 132 800 долл. США на период с 1 июля 2015 года по 30 июня 2016 года будут включены в предлагаемые бюджеты.

13. Г-н Руис Массье (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося соответствующий доклад Консультативного комитета (A/69/546), говорит, что Консультативный комитет не имеет возражений против предложений Генерального секретаря и связанных с ними последствий.

14. Председатель, действуя в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи, предлагает представителю Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) выступить с заявлением. Он также предлагает сделать заявление представителю Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСМС).

15. Г-н Эль-Табари (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что персонал испытывает серьезные озабоченности в связи с проведением всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения. Сотрудники принимают участие во всех рабочих группах МКГС, чувствуя при этом, что пересмотр задуман просто как инструмент урезания расходов. Наряду с важностью работы, проделанной МКГС, трудно даже представить, как можно при таком подходе иметь персонал с высоким уровнем квалификации и добросовестным отношением к работе. Серьезную обеспокоенность вызывают и другие вопросы, в частности решение заморозить выплату пособий сотрудникам категории общего обслуживания, которое ФАМГС просила пересмотреть, и решение об изменении возраста обязательного увольнения с работы. В нем усматриваются признаки дискриминации, когда существуют разные возрастные критерии обязательного выхода на пенсию для нынешних сотрудников и новых работников. Возраст выхода в отставку должен быть одинаковым для всех работников.

16. Тревожит также тенденция роста случаев найма внештатных работников, которые приглашаются на работу по контрактам в качестве консультантов или на основе заключения специальных соглашений о предоставлении услуг, и все это делается лишь

ради урезания расходов. Такие методы экономии вызывают вопросы на предмет того, как можно поддерживать у персонала Организации Объединенных Наций высокий уровень компетентности и добросовестности.

17. И последнее, хотя персонал желает всяческого успеха новой Миссии Организации Объединенных Наций по чрезвычайному реагированию на Эболу (МООНЧРЭ), совершенно не понятны причины, почему было принято решение создать новую миссию. Для борьбы с вспышкой этой эпидемии ФАМГС предпочла бы меры по укреплению существующих миссий в регионе.

18. Г-н Ричардс (Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит, что в условиях многочисленных глобальных кризисов, которые все требуют скоординированной реакции, система Организации Объединенных Наций в полной мере продемонстрировала свои состоятельность. Удалось добиться повышения качества принимаемых мер, эффективности и масштаба помощи, оказываемой организациями системы, а также ожидаемой отдачи от персонала. Организации должны добиваться того, чтобы для борьбы с подобными катастрофами использовались высококвалифицированные, добросовестные работники разных профессий, отбираемые из самых грамотных и квалифицированных специалистов, а для этого, естественно, необходимо предложить им привлекательный, достойный пакет вознаграждения. Именно поэтому государства-члены неоднократно заявляли, что работа сотрудников категории специалистов должна оплачиваться с применением принципа Ноблемера. Результаты пересмотра вознаграждения, который проводится в нынешней трудной финансовой ситуации, должны соответствовать задачам повышения эффективности работы, которые были поставлены Генеральной Ассамблеей на 5, 10 и 20 лет вперед.

19. Ответы опрошенных сотрудников полевых служб однозначно указывают на то, что, если организации хотят заполучить квалифицированных работников, в том числе увеличить количество женщин, для работы в полевых отделениях, они должны предложить соответствующий пакет вознаграждения. Пакет должен предоставлять сотруднику возможность содержать семью, в нем должны учитываться культурные и языковые аспекты, а также жертвы, которые выпадают на долю членов семьи.

Помимо набора квалифицированного персонала и грамотной расстановки кадров, не надо забывать еще и о необходимости удержания специалистов. К сожалению, до сих пор существует правило, по которому наиболее опытные и самые квалифицированные работники должны уходить на пенсию при достижении 60 или 62 лет, в отличие от службы страны-компаратора, где возрастного предела для обязательного выхода в отставку не существует. Результаты углубленного исследования с анализом воздействия увеличения пенсионного возраста до 65 лет со всей очевидностью свидетельствуют о том, такая мера не только снизит объем выплат обязательств по медицинскому страхованию почти на 31 млн. долл. США, но и позволит также сократить актуарный дефицит в Пенсионном фонде практически на одну пятую часть. А это является важным фактором в условиях, когда число пенсионеров, получающих выплаты, увеличивается, а число участников Фонда сокращается. Если организации опасаются возникновения проблем с планированием своих кадров, то такое опасение можно легко снять, просто попросив сотрудников заблаговременно уведомить отдел людских ресурсов о своем желании доработать до 65 лет. Как показал анализ, эта мера не окажет влияния на гендерный баланс, географическое распределение должностей, омоложение кадров или на эффективность управления организаций. Для решения этих проблем существуют другие инструменты, такие как критерии отбора и служебные аттестации, и он настоятельно призывает государства-члены изучить возможности или скорее причины отказа использовать такие инструменты.

20. Несмотря на то, что ККСАМС не согласен с замораживанием окладов, было доказано, что нынешняя система регулирования величины разницы в окладах работает, и это подтверждается прогнозами КМГС, заявившей, что величина разницы достигнет желательного уровня медианы в течение следующих двух лет. Тем не менее, следует отметить, что величина разницы была ниже желательного уровня медианы в течение 15 лет в период до 2012 года. Он надеется на то, что КМГС и Генеральная Ассамблея будут более внимательно учитывать этот факт. Выводы КМГС о последствиях попытки регулирования средней величины разницы за прошедшие пять лет наводят на мысль, что сохранять удаляющийся средний показатель за ушедшие пять лет это все равно, что управлять автомобилем через зеркало заднего вида.

21. ККСАМС приветствует решение Правления Пенсионного фонда о том, чтобы Фонд продолжал находиться в управлении Секретариата Организации Объединенных Наций, который будет обеспечивать наличие необходимых механизмов контроля, но при этом вызывает опасение то, что Пенсионный фонд активно добивается отмены четырех важнейших элементов в Положениях о персонале. Подобное решение, в случае его утверждения, может подорвать способность проверять злоупотребления властью. Несмотря на то, что специализированные должности уже выведены из сферы действия правила мобильности, руководители Фонда просят предоставить изъятия для их персонала. Они также требуют предоставить им дискретное право самим принимать решения о сохранении отдельных сотрудников после достижения ими пенсионного возраста, что привело бы к ликвидации стимулов для роста других работников и нарушению процесса планирования их замены, а также требуют права перевода отдельных сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов без экзаменов. Наконец, они хотят иметь право на горизонтальную перестановку кадров внутри своих отделов, вместо размещения объявлений о наличии вакансий для приема работников со стороны. Эти требования слышаться из уст руководителей Фонда, которые недавно опубликовали проект директивы, запрещающей персоналу сообщать о случаях мошенничества в Управление служб внутреннего надзора. Кроме того, ККСАМС получил сообщения о якобы угрозах и попытках отомстить осведомителям. Он выражает надежду на то, что Генеральная Ассамблея, которая несет в конечном итоге всю ответственность за финансы Фонда, со всей серьезностью рассмотрит эти вопросы.

22. **Г-жа Риос Рекена** (Многонациональное Государство Боливия), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что КМГС играет важную роль в унификации условий службы персонала в рамках Организации Объединенных Наций и в приспособлении общей системы к требованиям новой системы трудовых контрактов, предусмотренной в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи. Группа 77 изучит рекомендацию КМГС о повышении возраста обязательного увольнения работающих сотрудников до 65 лет с 1 января 2016 года, с учетом результатов анализа воздействия ее принятия на численность рабочей силы, а также на планирование их замены, эффективность управления работой и оценки ре-

зультатов, омоложение кадров, гендерный баланс и справедливое географическое представительство в рамках всей общей системы Организации Объединенных Наций.

23. Кроме того, будут изучены решения КМГС о приостановлении применения обычной процедуры регулирования величины разницы между размерами чистого вознаграждения у сотрудников Организации Объединенных Наций и сотрудников федеральной службы Соединенных Штатов в пределах установленного диапазона и решение о замораживании размеров чистого вознаграждения у сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке вплоть до восстановления величины разницы до желательного уровня, которым является медиана.

24. Группа 77 испытывает серьезную обеспокоенность по поводу недостаточного прогресса в достижении организациями общей системы гендерного баланса, особенно на должностях уровня Д-1 и выше. Группа поддерживает рекомендацию КМГС, направленную на расширение представительства женщин. В этой связи необходимо активизировать усилия по набору женщин из развивающихся стран.

25. **Г-н Пресутти** (наблюдатель от Европейского союза) говорит, что Европейский союз поддерживает независимый статус КМГС, которой отводится важная роль в повышении эффективности функционирования организаций общей системы.

26. Самым важным ресурсом Организации Объединенных Наций является ее персонал. Европейский союз твердо выступает за то, чтобы персонал получал надлежащую поддержку, позволяющую работать эффективно и в защищенных условиях, особенно в опасных местах. Вместе с тем, необходимо учитывать, что расходы на персонал составляют самую крупную статью бюджета Организации Объединенных Наций и являются одним из главных факторов роста бюджетных расходов сейчас, когда многие государства-члены вводят режим жесткой экономии в своих собственных подразделениях гражданской службы. Персонал Организации Объединенных Наций не может больше оставаться изолированным от сегодняшних экономических реалий, не подвергая опасности устойчивость системы.

27. С учетом озабоченности, которая была выражена Генеральной Ассамблеей по поводу того, что по показателю за пятилетний период средняя вели-

чина разницы в размерах чистого вознаграждения превышает желательный уровень медианы, который составляет 115, оратор приветствует решение КМГС сохранить мораторий на размер чистого вознаграждения, добиваясь приближения средней величины разницы за год к желательному уровню медианы. При этом необходимо прилагать дальнейшие усилия по регулированию величины разницы в размерах вознаграждения с тем, чтобы довести ее средний пятилетний показатель до уровня медианы. Государства-члены Европейского союза приветствуют также прогресс, достигнутый КМГС в области всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения, о результатах которого Генеральная Ассамблея просила КМГС доложить не позднее основной части ее семидесятой сессии. Это пересмотр призван построить более простую, более предсказуемую и затратоэффективную систему, способную лучше реагировать на потребности организаций и обеспечивать устойчивость общей системы.

28. Государства-члены Европейского союза тщательно проанализируют также другие важные вопросы по этому пункту повестки дня, в том числе возраст обязательного выхода на пенсию, предлагаемый пересмотр шкалы базовых/минимальных окладов у сотрудников категории специалистов и выше, а также условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других работников, набираемых на местной основе.

29. **Г-жа Кояма** (Япония) говорит, что самым важным достоянием Организации Объединенных Наций является ее персонал, который проявляет высокую добросовестность в работе и заслуживает прозрачный, справедливый, простой и устойчивый пакет вознаграждения в рамках общей системы. Итогом пересмотра должно стать формирование эффективного, работоспособного, гибкого и целеустремленного контингента рабочей силы, и ее делегация надеется на завершение подготовки выводов и рекомендаций КМГС в 2015 году.

30. Она приветствует инициативу КМГС добиться возврата разницы в размерах вознаграждения к желаемому уровню медианы, а также проведение исследования с анализом правил набора персонала, с учетом многообразия в составе персонала в общей системе Организации Объединенных Наций и необходимости обеспечения справедливого географического представительства и достижения гендерного баланса. Кроме того, необходимо должным образом

учесть результаты проведенного КМГС анализа воздействия принятия рекомендации о повышении возраста обязательного выхода на пенсию персонала на всю кадровую политику, включая планирование движения людских ресурсов и замену работников.

31. Она настоятельно призывает КМГС продолжать информировать Генеральную Ассамблею о любых проблемах, которые тормозят ее усилия по созданию для организаций общей системы более слаженной и эффективной системы управления людскими ресурсами.

32. **Г-жа Норман Чалет** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что рост расходов на персонал в течение последнего десятилетия обернулся кризисом среди всех 24 организаций, участвующих в общей системе Организации Объединенных Наций. Его последствиями стали урезание бюджетов, опасность срыва выполнения мандатов и рост числа незаполненных вакансий. По состоянию на сегодняшний день восемь организаций обратились к Генеральной Ассамблее и КМГС с просьбой о предоставлении помощи. В 2013 году средняя величина разницы в размерах вознаграждения за пятилетний период впервые превысила отметку 115, а прогноз указывал на ее дальнейшее увеличение, если не будут приняты сдерживающие меры. В этих условиях Генеральная Ассамблея предложила КМГС приостановить начисление ежегодных надбавок к корпоративам по месту службы, которые являются одним из основных факторов роста расходов на персонал, до тех пор, пока размер вознаграждения не вернется на установленный уровень. Кроме того, Ассамблея просила КМГС провести всеобъемлющий пересмотр существующего пакета вознаграждения с целью выработки нового пакета, лучше отражающего нынешние и вероятные будущие финансовые реальности, с которыми сталкиваются организации и государства-члены. Ее делегация приветствует достигнутый прогресс, но при этом она отмечает, что для обеспечения долгосрочной жизнеспособности организаций необходимо еще проделать огромную работу.

33. Приветствуя решение КМГС сохранить мораторий на размер чистого вознаграждения до возвращения показателя за календарный год до 115, который в настоящее время составляет 117,4, она указывает на то, что эта мера все равно не приведет среднюю величину разницы за пятилетний период

до желательного уровня медианы. Генеральная Ассамблея должна будет принять на будущей сессии, в рамках рассмотрения нового пакета вознаграждения, решение относительно того, насколько целесообразно менять нынешнюю систему регулирования величины разницы в размерах вознаграждения. В частности, надо будет решить, следует ли привязывать будущие показатели разницы к величине медианы, составляющей 115, или же предпочтительнее будет привязать их к более низкому значению, с целью избежать двойного признания у сотрудников статуса экспатриантов. До сих пор нынешняя система работала, и ее делегация приветствует решение продолжить регулирование величины разницы до тех пор, пока ее пятилетний показатель не вернется к уровню медианы.

34. Сохранение нынешнего моратория на оклады вполне обосновано, ибо это дает небольшую передышку в ближайшей перспективе, однако эта мера не решает долгосрочной проблемы, которая, в частности, обусловлена слишком сложной, устаревшей, негибкой и затратной схемой компоновки существующего пакета вознаграждения. Организации высоко ценят свое участие в общей системе Организации Объединенных Наций, однако нынешний пакет вознаграждения имеет недостаточную гибкость в условиях разнородности их непосредственных мандатов. Персонал должен получать достойное вознаграждение за свою работу. Тем не менее, вместо акцента на денежной стоимости нынешнего пакета или на структуре надбавок лучше было бы создать новый пакет на базе концепции совокупного поощрения, в котором будет предусмотрено вознаграждение за хорошую работу и будут использоваться стимулы и возможности повышения профессиональной квалификации и служебного роста. В решении этой проблемы авторитет и опыт имеет только КМГС. Имеются широкие возможности для упрощения пакета вознаграждения, сделав его современным, гибким и затратоэффективным. В проведении пересмотра пакета вознаграждения КМГС, похоже, движется пока именно к этой цели, хотя давать оценку результатам еще слишком рано.

35. **Г-жа Масель Гонсалес** (Парагвай) выражает искреннюю признательность Отделу расчетов стоимости жизни КМГС за предоставление данных правительству ее страны, которые во многом помогли его специалистам сделать расчет индексов коррективов по месту службы для сотрудников

внешнеполитической службы Парагвая. Ее делегация, признавая важную роль КМГС в унификации условий службы, считает необходимым внимательно проанализировать ее рекомендацию увеличить пенсионный возраст до 65 лет с позиций важности омоложения кадрового состава Организации, включив молодых сотрудников категории специалистов, и достижения гендерного баланса и справедливого географического представительства в рамках всей общей системы. Она решительно поддерживает рекомендации, направленные на увеличение представительства женщин в Организации, и выступает за активизацию усилий по набору женщин из развивающихся стран.

36. **Г-н Калугин** (Российская Федерация) говорит, что его делегация поддерживает все рекомендации КМГС. Он приветствует прогресс, достигнутый в проведении всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе, и надеется на его успешное завершение к концу 2015 года. Обсуждение в Комиссии вопросов оптимизации и упрощения условий выплаты пособий на иждивенцев, включая дотацию на образование, а также рассмотрение необходимости перехода на единую шкалу окладов, независимо от наличия у сотрудников иждивенцев, имеют особое значение.

37. Разумной представляется также рекомендация увеличить возраст обязательного выхода на пенсию до 65 лет, которая отражает нынешнюю тенденцию во многих странах. Это правило следует распространить на всех сотрудников Организации Объединенных Наций, а не только на сотрудников, поступающих на работу в 2014 году, а нынешним сотрудникам надо предоставить право выбора выйти на пенсию в 65 лет или досрочно.

38. Его делегация поддерживает решение КМГС сохранить мораторий на размер чистого вознаграждения у сотрудников категории специалистов и выше в Нью-Йорке, с учетом того, что эта мера позволит вернуть пятилетний показатель величины разницы к желательному уровню медианы, составляющей 115, а также добиться значительной экономии, снизив рост расходов на персонал. И последнее, его делегация не возражает против рекомендации увеличить шкалу базовых/минимальных окладов в общей системе на 1,01 процента с 1 января 2015 года в связи с аналогичным увеличением в гражданской службе страны-компаратора.

Пункт 140 повестки дня. Пенсионная система Организации Объединенных Наций (A/69/9 и A/69/528, A/C.5/69/2)

39. **Г-н Рахман** (заместитель Председателя Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), внося на рассмотрение доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/69/9), говорит, что глава II доклада содержит обзор рекомендаций и решений, принятых Правлением. В первой части главы кратко излагаются рекомендации, требующие принятия решений Генеральной Ассамблеей.

40. Правление, в частности, рекомендовало утвердить поправку к статье 4 Положений Фонда, отражающую принятое им решение по рекомендации его Ревизионного комитета, предусматривающую введение финансовых правил, которые будут регулировать финансовую деятельность Фонда. В соответствии с рекомендацией Ревизионного комитета Правление также рекомендовало добавить в статью 14(b) положение, уточняющее мандат Комиссии ревизоров по отношению к Фонду и определяющее ее круг полномочий при проведении ежегодных ревизионных проверок Фонда. Правление далее рекомендовало утвердить технические изменения в Положениях Фонда в соответствии с предыдущими решениями и поправками, принятыми Правлением Фонда и утвержденными Генеральной Ассамблеей.

41. Правление рекомендовало добавить в раздел E Правил применения системы пенсионных коррективов положение, отражающее повышение корректива на 10 процентов к предельным размерам малых пенсий для участников, увольняющихся 1 апреля 2016 года или после этой даты. Кроме того, Генеральной Ассамблее предлагается поддержать решение Правления, одобрявшего три новых соглашения Фонда о передаче пенсионных прав с Европейской организацией по эксплуатации метеорологических спутников, Спутниковым центром Европейского союза и Институтом по изучению проблем безопасности Европейского союза, которые вступят в силу 1 января 2015 года. Правление также рекомендовало отказаться от оценки расходов, связанных с изменением в апреле 1992 года коэффициентов разницы в стоимости жизни для категории специалистов и выше; от оценки фактической экономии средств в результате снижения «120-про-

центного верхнего предела» до 110 процентов для участников Фонда, увольняющихся 1 июля 1995 года или после этой даты; и от оценки затрат/экономии средств в связи с минимальным гарантированным размером пенсионных пособий на уровне 80 процентов от суммы пенсии в долларах США.

42. В ходе актуарной оценки Фонда, проведенной по состоянию на 31 декабря 2013 года, был выявлен дефицит в размере 0,72 процента от зачитываемого для пенсии вознаграждения по сравнению с дефицитом в размере 1,87 процента по результатам актуарной оценки 2011 года. Правление отметило, что это сокращение дефицита объясняется в основном установлением более высокого возраста обычного или досрочного выхода в отставку для новых сотрудников, чье участие в Фонде начинается, или возобновляется, 1 января 2014 года или позднее. Правление также указало на обращение вспять тенденции роста размера дефицита, наблюдавшейся по результатам оценок с 1999 года, и приняло к сведению значительное улучшение актуарного положения Фонда.

43. Что касается покрытия обязательств Фонда по состоянию на 31 декабря 2013 года в случае прекращения участия в плане, то финансовое положение Фонда было прочным с уровнем покрытия в размере 127,5 процента без учета ожидаемых будущих корректировок на стоимость жизни. С учетом ожидаемого будущего повышения стоимости жизни уровень финансового покрытия снижается до 91,2 процента. Согласно статье 26 Положений организациям-членам не требуется производить выплаты на покрытие этого дефицита.

44. В отношении управления инвестициями Фонда Представитель Генерального секретаря по инвестициям Фонда сообщил, что по состоянию на 31 декабря 2013 года рыночная стоимость активов Фонда составила 51,4 млрд. долл. США, которая всегда была высокой, по сравнению с 44,7 млрд. США в предыдущем году. В 2013 году Фонд имел норму прибыли на уровне 15,5 процента, превзойдя плановый расчетный показатель на 198 базисных пунктов. Что касается расчетных показателей доходности в долгосрочном плане, то за последние 50 лет Фонд добился реальной нормы прибыли на уровне 4 процентов, превзойдя целевой показатель в 3,5 процента.

45. Привлекая внимание членов Пятого комитета к финансовым ведомостям Фонда, оратор говорит, что в течение двухгодичного периода, закончившегося 31 декабря 2013 года, число активных участников Фонда снизилось с 120 774 до 120 294, или на 0,4 процента, вслед за увеличением на 2,7 процента этого показателя в ходе предыдущего двухгодичного периода, а это свидетельствует о том, что Фонд вышел на пиковую стадию зрелости. Объем пенсионных выплат увеличился с 65 385 до 69 980, или на 7,0 процентов, вслед за ростом этого показателя на 5,7 процента в предыдущем двухгодичном периоде. Чистый объем активов Фонда, накопленных для пенсионных выплат, возрос с 39,8 млрд. долл. США до 51,5 млрд. долл. США. Несмотря на достижение пиковой стадии зрелости, следует отметить, что Фонд демонстрирует значительный рост объема финансовых операций. В течение двухгодичного периода 2012-2013 годов Фонд произвел 1 357 021 выплату, или на 7 процентов больше, чем в предыдущий двухгодичный период, которые составили 4 547 млн. долл. США, т.е. больше на 459 млн. долл. США, или на 11 процентов.

46. Вопрос о финансовых правилах Фонда находится в повестке дня Правления с 2004 года, и по нему выносились рекомендации Комиссией ревизоров, Ревизионным комитетом и Правлением Пенсионного фонда. Правление Пенсионного фонда поддержало усилия Фонда завершить процесс консультаций со всеми заинтересованными сторонами разработкой специально для Фонда проекта отдельных финансовых правил, учитывающих его структуру руководства, мандат и источник финансирования, который предполагалось представить на рассмотрение Правления в ходе его шестьдесят второй сессии в 2015 году.

47. Правление рассмотрело доклад о ходе работы над комплексной системой управления пенсионными выплатами (ИПАС) и отметило достигнутый прогресс в деле ее внедрения. Фонд должен занимать осторожный подход и полностью апробировать всю систему до ее введения в эксплуатацию, ибо этой проект является довольно сложным, требующим замены всех важных оперативных систем. Правление рассмотрело также доклад о возможных вариантах дальнейшего укрепления потенциала Фонда по обслуживанию клиентов. Напомнив, что главной производственной деятельностью Фонда является выплата пенсионных пособий и обслужи-

вание клиентов, Правление отметило, что информация, представленная в докладе, должна рассматриваться в контексте бюджетных предположений Фонда на двухгодичный период 2016-2017 годов.

48. Правление одобрило доклад Ревизионного комитета, в том числе его рекомендацию внести поправку в статью 4 Положений Фонда. Правление приняло к сведению заключение Комиссии ревизоров, вынесенное без каких либо оговорок по итогам проверки финансовых ведомостей Фонда по состоянию на конец года, закончившийся 31 декабря 2013 года, которые были составлены в соответствии с Международными стандартами учета в государственном секторе (МСУГС).

49. Фонд привержен дальнейшему укреплению своих управленческих и оперативных механизмов. В этой связи Правление рассмотрело первый доклад Комитета по контролю за активами и обязательствами Фонда и одобрило содержащиеся в нем выводы. Правление одобрило также справку по анализу склонности к риску в работе Фонда и установленные требования к допустимости риска, позволяющие обеспечить гарантии его платежеспособности и сохранности инвестиций.

50. Правление согласилось с выводом Комитета по контролю за активами и обязательствами о нецелесообразности расширять мандат Пенсионного фонда с включением в его него функции управления выплатами пособий по медицинскому страхованию после выхода сотрудников на пенсию. Такой вариант может поставить под угрозу оперативную жизнеспособность Фонда, а также негативно сказаться на его будущей стабильности. Любое общесистемное решение должно в первую очередь предусматривать унификацию различных планов медицинского страхования. В любом случае, использование Пенсионного фонда для управления выплатами по медицинскому страхованию после выхода сотрудников на пенсию имеет мало шансов на повышение эффективности его деятельности, за исключением, пожалуй, сферы инвестиций.

51. Касаясь вопроса о взносах, внесенных организациями-членами от имени участников Пенсионного фонда, чье участие в Фонде составляет менее пяти лет, он напоминает, что Фонд представляет собой коллективную структуру, включающую в себя взносы, активы и риски. На сегодняшний момент финансовое положение Фонда в долгосрочной пер-

спективе представляется здоровым и устойчивым, однако любое возможное снижение объема финансирования может нарушить его стабильность в долгосрочном плане. Кроме того, в своей резолюции 68/247 А Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость избегать любых действий, которые могут негативно сказаться на выполнении фидуциарных функций и стабильность положения Фонда в долгосрочном плане.

52. Касательно вопросов руководства Правление Пенсионного фонда ожидает, что Генеральный секретарь будет проводить с ним консультации по подбору кандидатур на должность постоянно работающего Представителя Генерального секретаря по вопросам инвестирования активов Фонда. Правление рассмотрело и одобрило стратегические рамки Фонда на двухгодичный период 2016-2017 годов, пересмотренную справку по системе подотчетности и пересмотренный круг ведения комитетов по пенсиям персонала. Правление приняло к сведению обновленную политику Фонда в области внутреннего контроля и приветствовало подготовку первой версии справки по системе внутреннего контроля Фонда, которая прилагается к финансовым ведомостям за год, закончившийся 31 декабря 2013 года.

53. Правление подтвердило свое ранее принятое решение о том, что Фонд должен продолжать использовать механизм административного обслуживания Организации Объединенных Наций и что Главный административный сотрудник Фонда и Представитель Генерального секретаря должны без дальнейшей проволочки подписать пересмотренный меморандум о взаимопонимании с Управлением людских ресурсов. Этот меморандум должен учитывать уникальный механизм управления Пенсионным фондом, его межучрежденческий статус, мандат и источник финансирования, а также его пиковую стадию зрелости, сложность и масштабы его деятельности. Давно назревшее принятие пересмотренного меморандума о договоренности, обладающего необходимой гибкостью, имеет решающее значение для достижения целей и задач Фонда.

54. Правление приняло к сведению введение в действие статьи 26 системы пенсионных корректировок, предусматривающей приостановление выплаты пенсий, исчисленных в местной валюте. Правление предложило Главному административному сотруднику разработать возможные экономические и административные параметры и обновленные форму-

лировки для использования в системе пенсионных корректировок в порядке методической помощи по применению статьи 26.

55. Правление рассмотрело также доклад о маленьких пенсиях и постановило скорректировать таблицу предельных размеров маленьких пенсий для отражения их повышения на 10 процентов на разовой основе с 1 апреля 2016 года. Это будет промежуточной мерой до принятия более долгосрочного решения вопроса об увязке положений о маленьких пенсиях и положений о минимальных пособиях. Альтернативные варианты будут представлены на рассмотрение Правления в ходе его сессии в 2015 году, а решение будет принято в 2016 году, когда станут известны результаты следующей актуарной оценки.

56. Фонд был существенно укреплен и находится в хорошем финансовом и оперативном положении в результате целенаправленной работы, наличия четких приоритетов, согласованных стратегий и действий, а также эффективного руководства и надзора на всех уровнях управления. Вместе с тем, он испытывает структурные и внешние проблемы. Фонд добивается устранения этих проблем за счет укрепления управленческих и оперативных звеньев на основе реализации стратегий, планов и мер, утвержденных Правлением и Генеральной Ассамблеей. Резюме вопросов, требующих рассмотрения и принятия решений Генеральной Ассамблеей, отражены в предлагаемом проекте резолюции по пенсионным вопросам, которая содержится в приложении XVIII к докладу Правления Пенсионного фонда.

57. **Председатель** говорит, что доклад Правления не влечет за собой никаких финансовых последствий для регулярного бюджета.

58. **Г-жа Бойкин** (Представитель Генерального секретаря по вопросам инвестирования активов Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций) вносит на рассмотрение доклад Генерального секретаря об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и о мерах по диверсификации активов Фонда (A/C.5/69/2). Она говорит, что в докладе рассматриваются, в частности, вопросы эффективности и диверсификации инвестиций Фонда в финансовый двухгодичный период с 1 апреля 2012 года по 31 марта

2014 года, а также приводится членский состав Комитета по инвестициям.

59. В отношении результатов работы Фонд превзошел целевой показатель отдачи от инвестиций, который был установлен на уровне 3,5 процента, по реальной норме доходности за двухгодичный финансовый период. При этом по норме доходности были достигнуты или перекрыты целевые показатели последних 10, 15, 20, 25 и 50 лет. По состоянию на 31 декабря 2013 года совокупная рыночная стоимость активов Фонда составила 51,8 млрд. долл. США.

60. Фонд целенаправленно проводит политику широкой диверсификации своих инвестиций по географическим районам, видам валют и типам класса активов. Фонд имеет хорошо сбалансированный портфель инвестиций и по состоянию на 31 марта 2014 года он разместил свои инвестиции в 39 разных странах и в 23 разных иностранных валютах через свою собственную систему управления прямыми инвестициями. На ту же дату объем инвестиций в развивающиеся страны составил 5,2 млрд. долл. США.

61. В течение финансового двухгодичного периода рассматривался вопрос об изменении стратегической политики распределения активов: цели и масштабы этой политики будут определены по итогам исследования модели активов-обязательств. Были внесены необходимые изменения в кадровом составе. В попытке снизить издержки Отдел управления инвестициями приступил к сокращению числа внешних консультантов, не имеющих дискреционных полномочий, и перешел к внутреннему набору дополнительного персонала. В числе других изменений следует отметить успешный переход Отдела на применение процедур МСУГС в 2012 году, а также назначение еще одного глобального кастодиана, работающего на глобальных формирующихся рынках. До нынешнего отчетного периода Пенсионный фонд имел только одного кастодиана, которым был банк Northern Trust. В стремлении снизить институциональные риски, был назначен еще один кастодиан – CitiBank, работающий на глобальных формирующихся рынках. Кроме того, в январе 2013 года был заключен договор с консалтинговой фирмой KPMG LLP, которая выступает в качестве глобального консультанта Пенсионного фонда по налоговым вопросам и оказывает юридическую помощь Фонду в его усилиях по возвращению упла-

ченных налогов. Во многих странах Фонд получил также официальные свидетельства об освобождении его доходов от налогов.

62. Хотя срок полномочий членов Комитета по инвестициям составляет, как правило, три года, в связи с текущим процессом назначения постоянно работающего Представителя Генерального секретаря по вопросам инвестирования активов Фонда будет рекомендовано, чтобы Генеральная Ассамблея продлила на один год истекающие сроки всех назначений. Рекомендовано также перевести с временного на постоянное назначение г-на Оливероса (Испания) на один год, начиная с 1 января 2015 года.

63. В целях повышения доходности инвестиций необходимо изыскивать возможности для дальнейшей диверсификации портфеля инвестиций, в частности инвестиций на формирующихся и пограничных рынках, исходя при этом из требования соблюдения Фондом четырех установленных критериев: сохранность, доходность, ликвидность и конвертируемость инвестиций. Своевременное оказание поддержки Фонду в виде выделения дополнительного персонала и эффективных инструментов инвестирования его активов в течение следующего двухгодичного периода позволит повысить готовность Фонда решать проблемы, возникающие в силу неопределенностей рынка на нынешнем этапе подъема мировой экономики.

64. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение соответствующий доклад Консультативного комитета (A/69/528), говорит, что Консультативный комитет согласен с заключениями Комиссии ревизоров, содержащимися в ее докладе, который прилагается в качестве приложения X к докладу Правления Пенсионного фонда.

65. Актуарная оценка финансового положения Фонда по состоянию на 31 декабря 2013 года выявила актуарный дефицит в размере 0,72 процента в объеме зачисляемого для пенсии вознаграждения сотрудников, а это является существенным улучшением по сравнению с аналогичным показателем на уровне 1,87 по состоянию на 31 декабря 2011 года. Консультативный комитет с удовлетворением отмечает перелом в понизительной тенденции, которая наблюдалась в актуарных оценках с 1999 года.

66. Консультативный комитет принимает к сведению позицию Пенсионного фонда относительно расширения его мандата с включением в него функции управления выплатами пособий по медицинскому страхованию сотрудников после их увольнения со службы. По мнению Консультативного комитета, вопросы финансирования и управления выплатами пособий по медицинскому страхованию сотрудников после их увольнения носят общесистемный характер, и их целесообразно решать на основе общесистемного подхода. Это предложение заслуживает дальнейшего рассмотрения, и в этой связи Консультативный комитет приветствует инициативу Комитета высокого уровня по вопросам управления, предусматривающую создание рабочей группы по вопросу медицинского страхования после выхода сотрудников на пенсию, и надеется получить информацию о ее выводах в ходе семидесятой сессии Генеральной Ассамблеи.

67. В течение финансового двухгодичного периода, закончившегося 31 марта 2014 года, стоимость активов Фонда возросла на 20,3 процента. Признавая важную роль конъюнктуры рынка в тот период, Консультативный комитет, тем не менее, хотел бы отметить активные усилия самого Фонда, сумевшего добиться успешного достижения своих задач в сфере инвестиций по показателям нынешнего финансового двухгодичного периода и по показателям за более длительный период. В этой связи Консультативный комитет приветствует назначение постоянно работающего Представителя Генерального секретаря по вопросам инвестирования активов Фонда, и выражает надежду на то, что ее богатый опыт и умелое руководство позволят Фонду добиться новых успехов.

68. Консультативный комитет призывает к скорейшему завершению текущих переговоров по пересмотру меморандума о взаимопонимании между Управлением людских ресурсов и Пенсионным фондом. Консультативный комитет хорошо понимает, что этот пересмотр является сугубо внутренним делом руководства этих подразделений, однако отдельные требования, выдвигаемые Фондом, предполагают внесение изъятий в кадровую политику и процедуры, о которых должна быть проинформирована Генеральная Ассамблея.

69. Консультативный комитет принимает к сведению позицию Пенсионного фонда по вопросу о расчетах при выходе из Фонда и взносах, внесен-

ных организациями-членами от имени участников, чье участие в Фонде составляет менее пяти лет. Консультативный комитет считает, что этот вопрос заслуживает дальнейшего обсуждения и ожидает, что Фонд будет отслеживать такие взносы и докладывать о них, как это было предложено Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 68/247 А.

70. **Г-жа Риос Рекена** (Многонациональное Государство Боливия), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что Группа 77 отметила снижение числа участников Фонда на 0,4 процента и увеличение на 0,7 процента объема периодических пенсионных выплат за двухгодичный период, закончившийся 31 декабря 2013 года. Группа отметила также, что чистый объем активов, накопленных для выплаты пенсионных пособий, возрос с 39,8 млрд. долл. США до 51,5 млрд. долл. США, а полученный доход составил 16,4 млрд. долл. США. Общий показатель доходности от инвестиций составил 15,5 процента в 2013 году и 12,7 процента в 2012 году, которые превышают плановые контрольные показатели, составляющие соответственно 13,5 процента и 12,1 процента. Группа приветствует также улучшение актуарного положения Фонда на фоне перелома понизительной тенденции, которая наблюдалась в актуарных оценках с 1999 года. Необходимо прилагать усилия по дальнейшему улучшению актуарного положения Фонда.

71. Группа 77 признает, что управление выплатами пенсионных пособий и управление выплатами пособий по медицинскому страхованию – это две совершенно разные функции, которые не зависят друг от друга и потому требуют использования разных систем, механизмов, процедур и специалистов, и их объединение вряд ли поможет добиться повышения эффективности. Как указал Консультативный комитет, вопросы финансирования и управления выплатами пособий по медицинскому страхованию сотрудников после их увольнения со службы носят общесистемный характер, и их целесообразно решать на основе общесистемного подхода. Группа приветствует инициативу Комитета высокого уровня по вопросам управления, предусматривающую создание рабочей группы по вопросу медицинского страхования после выхода сотрудников на пенсию, и надеется получить информацию о ее выводах.

72. Группа 77 с удовлетворением отмечает, что по состоянию на 31 марта 2014 года рыночная стоимость активов Фонда возросла на 20,3 процента до

исторически высокого уровня в размере 51,8 млрд. долл. США. В течение отчетного периода годовая норма доходности составила 10,1 процента, превысив плановый контрольный показатель в размере 9,6 процента. Отметив, что по реальной прибыли Фонд вышел на расчетный показатель на уровне 3,5 процента за периоды последних 10, 15, 20, 25 и 50 лет. Необходимо добиваться дальнейшего улучшения показателей в этой сфере.

73. Что касается диверсификации инвестиций Фонда, то Группа 77 надеется на подробное обсуждение этого вопроса в рамках неформальных консультаций по отдельным вопросам, представляющим общий интерес, в частности по вопросу инвестиций в развивающиеся страны. Касательно кадровых вопросов Группа хотела бы получить информацию о том, насколько выполняются положения резолюции 68/247 А, прежде всего в связи с сокращением расходов на услуги сторонних консультантов, не имеющих дискреционных полномочий, и перехода на использование дополнительного внутреннего потенциала. Хотелось бы также узнать более подробно о процессе подбора кандидатуры и назначения нового Представителя Генерального секретаря по вопросам инвестиций и о механизме получения информации о результатах ее работы. Следует также отметить сдвиги в деле пересмотра меморандума о взаимопонимании между Управлением людских ресурсов и Правлением Пенсионного фонда.

74. Группа 77 отмечает, что по итогам проверки финансовых ведомостей Пенсионного фонда Комиссия ревизоров вынесла свое заключение без каких-либо оговорок. Повышению качества составления таких ведомостей способствовало внедрение системы МСУГС, которая позволяет обеспечить обобщение разрозненной информации, получаемой из отдельных систем. Группа согласна с Комиссией ревизоров в том, что необходимо и дальше совершенствовать механизмы внутреннего контроля Фонда при составлении финансовой отчетности, прежде всего в сфере отчетности по инвестициям и обеспечения их прозрачности. Группа настоятельно призывает Фонд выполнить в полном объеме все рекомендации Комиссии ревизоров, в том числе рекомендации, касающиеся финансового управления и обеспечения прозрачности финансовых ведомостей, управления инвестициями, управления сбором

вносов и выплатой пособий и управления системой применения информационных технологий.

75. **Г-жа Норман Чалет** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что ее делегация с удовлетворением отмечает, что, даже в трудные времена экономического спада, Пенсионный фонд добивался хороших результатов и сумел достичь рекордного показателя стоимости его активов. Она приветствует усилия секретариата Фонда и Отдела управления инвестициями, которые направлены на обеспечение стабильности Фонда, а также его дальнейшего роста, о чем свидетельствует совокупный показатель его доходности на уровне 15,5 процента. Ее делегация также высоко оценивает усилия Фонда по диверсификации его инвестиций по разным валютам, типам активов и географическим регионам, и призывает его секретариат продолжать изыскивать инновационные подходы и повышать эффективность, когда это возможно, в целях обеспечения здорового состояния Фонда в долгосрочной перспективе. В этой связи ее делегация рекомендует и поддерживает создание должности постоянно работающего Представителя Генерального секретаря с целью обеспечить долгосрочную стабильность Фонда и постоянное управление таким огромным портфелем активов. Она приветствует также недавние назначения в состав Комитета по инвестициям и в состав Ревизионного комитета.

76. Выразив признательность Комитету актуариев за большую проделанную работу и подробный отчет, она указывает на улучшение показателей Фонда в актуарных оценках после 1999 года, особенно с 2013 года, которое во многом объясняется установлением для новых сотрудников более высокого возраста обычного и досрочного выхода на пенсию.

77. Среди многочисленных вопросов, которые поднимаются в докладе Правления Пенсионного фонда, наибольший интерес для ее делегации представляет вопрос о расширении мандата Фонда с включением в него функции обеспечения затратоэффективного, действенного и устойчивого управления выплатами пособий по медицинскому страхованию сотрудников после их выхода на пенсию, который был глубоко изучен Консультативным комитетом. Ее делегация надеется на ознакомление с результатами обзора, проводимого Пенсионным фондом, и на получение дополнительной информации, которая может потребоваться Генеральной Ассамблее для принятия грамотного решения. Ее де-

легация надеется также получить более подробную информацию о ходе обсуждения вопроса об обновлении нынешнего меморандума о взаимопонимании между Фондом и Управлением людских ресурсов, а также об усилиях Фонда по пересмотру своих финансовых правил и положений. К вопросу о людских ресурсах, консультанты и другие лица, работающие по так называемым внештатным контрактам, составляют значительную долю в общей численности трудового контингента, работающего в общей системе Организации Объединенных Наций. Поскольку персонал, работающий по внештатным контрактам, не имеет права участвовать в Фонде, ее делегация высоко оценивает усилия Правления по отслеживанию этого вопроса и надеется на дальнейшее обсуждение этой темы в рамках неформальных консультаций.

Заседание закрывается в 12 ч. 00 м.