



Distr.
GENERAL

A/C.5/51/2
19 August 1996
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия
Пункт 122 предварительной повестки дня*

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

Наем сотрудников, вышедших в отставку

Доклад Генерального секретаря

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 2	2
II. ОБЩАЯ ПОЛИТИКА	3 - 6	2
III. ВОПРОСЫ, ВОЛНУЮЩИЕ ГОСУДАРСТВА-ЧЛЕНЫ	7 - 8	4
IV. НАЕМ СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ, ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ, МИРОТВОРЧЕСКИХ, ГУМАНИТАРНЫХ, СВЯЗАННЫХ С ВОПРОСАМИ РАЗВИТИЯ И ИНЫХ ФУНКЦИЙ ...	9 - 15	5
V. НАЕМ СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ, В КОНФЕРЕНЦИОННЫЕ СЛУЖБЫ	16 - 23	7
VI. АНАЛИЗ ЗАТРАТ И ВЫГОД	24 - 28	9
VII. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕХАНИЗМЫ	29 - 35	10
VIII. НАБЛЮДЕНИЕ И КОНТРОЛЬ	36 - 38	12
IX. СОРОК СЕДЬМАЯ СЕССИЯ ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ .	39	13
X. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	40	13

* A/51/150.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В резолюции 49/222 В от 20 июля 1995 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря "разработать всеобъемлющую политику в отношении использования сотрудников, вышедших в отставку", и представить доклад по этому вопросу Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии. До рассмотрения Ассамблеей доклада Генерального секретаря она временно ограничила максимальный заработок, который может получить из фондов Организации Объединенных Наций за любой календарный год бывший сотрудник, уже получающий пенсию через Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций, суммой в размере 12 000 долл. США. При этом она разрешила "в ходе пятидесятой сессии приостановить выполнение [этого] решения ... с целью поддержания максимальной эффективности служб по обслуживанию конференций". Настоящий доклад представляется в соответствии с вышеупомянутой резолюцией.

2. На своей возобновленной пятидесятой сессии в решении 50/485 от 7 июня 1996 года Генеральная Ассамблея постановила, в частности, продлить срок действия положений пункта 6 ее резолюции 49/222 В, касающихся найма сотрудников, вышедших в отставку, службами по обслуживанию конференций, до 30 октября 1996 года и постановила, что после этой даты никаких дальнейших продлений срока действия этого приостановления предоставляться не будет; постановила рассмотреть все вопросы, касающиеся использования сотрудников, вышедших в отставку, включая вопрос о приостановлениях, в контексте рассмотрения ею доклада, испрашиваемого в пункте 3 ее резолюции 49/222 В; и постановила рассмотреть в приоритетном порядке и не позднее 15 октября 1996 года вышеупомянутый доклад Генерального секретаря и просила Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам представить свой соответствующий доклад к 1 октября 1996 года.

II. ОБЩАЯ ПОЛИТИКА

3. С учетом указаний государств-членов и их обеспокоенности этим вопросом общая политика в отношении найма сотрудников, вышедших в отставку, по всему Секретариату предусматривает, что сотрудники старше обязательного возраста выхода в отставку на работу, как правило, не принимаются. Однако в тех случаях, когда считается, что их временное назначение позволяет наилучшим образом удовлетворить интересы Организации, и когда нет других подходящих кандидатов, они могут быть трудоустроены на следующих условиях:

а) на работу непосредственно в миссии Организации Объединенных Наций в соответствии с серией 100 или 300 Правил о персонале;

б) на работу в качестве сотрудников проектов оказания технической помощи в соответствии с серией 200 Правил о персонале; или

с) на работу по обслуживанию конференций и для выполнения других видов краткосрочных поручений в соответствии с серией 300 Правил о персонале при условии, что срок или сроки службы в соответствии с таким назначением не превышают шести месяцев в течение любого 12-месячного периода. Кроме того, ни один сотрудник не может получить назначения в течение трех месяцев после выхода в отставку по достижении или после достижения обязательного возраста выхода в отставку. Поскольку участие в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций более не ограничивается персоналом, который нанимается на срок шесть месяцев и более до достижения обязательного возраста выхода в отставку, все вновь нанятые сотрудники, вышедшие в отставку, должны участвовать в Пенсионном фонде на тех же условиях, что и персонал этой возрастной категории 1/.

4. В рамках осуществления этих руководящих принципов политики на основной департамент/управление возлагается ответственность за проведение программной оценки работы, которую предстоит выполнить с точки зрения объема и содержания, и за подтверждение, что в штате нет сотрудников, которые могли бы эффективным образом выполнить эти функции в пределах имеющихся ресурсов. После того, как установлена потребность во внешней помощи, руководители программ в консультации со своими начальниками административных служб/старшими административными сотрудниками должны убедиться в том, что:

а) соответствующие резолюции и решения Генеральной Ассамблеи о найме сотрудников, вышедших в отставку, в полной мере соблюдаются;

б) Положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций в полной мере соблюдаются и применяются;

в) использование внешней помощи отрицательно не сказывается на профессиональном росте и законных перспективах служебной карьеры штатных сотрудников;

г) отсутствует резерв внешнего квалифицированного персонала из числа непensionеров, способного выполнять требуемые функции;

е) найм сотрудников, вышедших в отставку, является целесообразным как с точки зрения экономической эффективности, так и оперативного обеспечения работы службы.

Тогда, когда это целесообразно, Управление людских ресурсов с соответствующим делегированием полномочий осуществляет контроль за наймом вышедших в отставку сотрудников на вышеперечисленных условиях.

5. За многие годы в отставку после работы в системе Организации Объединенных Наций вышло значительное число сотрудников, которые в настоящее время получают пенсию через Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. В соответствии с установленным порядком их должности занимают и их функции выполняются штатным персоналом или, при необходимости, новыми сотрудниками.

6. Несмотря на то, что Секретариат в целом при выполнении своей утвержденной программы работы и осуществлении различных мандатов, которыми он наделен, использует имеющийся у него персонал, иногда он все-таки испытывает необходимость в увеличении штатных кадровых ресурсов за счет дополнительного персонала, набираемого на краткосрочной основе для выполнения конкретных мандатов или просьб государств-членов либо для удовлетворения в пиковые периоды потребностей в тех областях, в которых рабочая нагрузка подвержена резким и зачастую непредсказуемым колебаниям. Для удовлетворения таких потребностей Секретариат перераспределяет функции и задачи между работающими в данный период времени сотрудниками либо нанимает консультантов или персонал на краткосрочной основе. В некоторых случаях краткосрочные назначения требуют от кандидатов всестороннего знания системы Организации Объединенных Наций, а также глубоких знаний соответствующего предмета. Институциональные знания по конкретному вопросу во многих случаях являются для Организации неоценимым преимуществом, поскольку позволяют избежать необходимости обучения и ввода в курс дела новых сотрудников. Некоторые назначения требуют также признанной профессиональной репутации и наличия связей в кругах специалистов. Секретариат считает, что в тех случаях, когда возникают такие ситуации и когда установлено, что другие способы найма персонала не могут удовлетворить возникающие потребности, самым выгодным для Организации является максимальное задействование неоценимых ресурсов – сотрудников, вышедших в отставку.

III. ВОПРОСЫ, ВОЛНУЮЩИЕ ГОСУДАРСТВА-ЧЛЕНЫ

7. Нет сомнения в том, что, поскольку эта группа кандидатов обладает особыми качествами, необходимо позаботиться о том, чтобы их краткосрочная служба в максимальной степени удовлетворяла потребности Организации. Государства-члены часто высказывают озабоченность по поводу фаворитизма – явного или мнимого. Другим поводом для выражения озабоченности является использование так называемых "двойных источников доходов", когда сотрудник, вышедший в отставку, получает оклад или гонорар от Организации Объединенных Наций, одновременно получая пенсию Организации Объединенных Наций. В этом случае игнорируется тот факт, что пенсии Организации Объединенных Наций являются отсроченными доходами, которые образуются в счет отчислений из заработка, и что аналогичные запреты не применяются в отношении заработной платы внештатных сотрудников, которые, возможно, получают пенсию не от Организации Объединенных Наций. Упускается из виду также то, что строгое применение положений об обязательном выходе на пенсию по достижении определенного возраста в Организации Объединенных Наций приводит к тому, что многие сотрудники, которые хотели бы продолжать работать после достижения такого возраста, как правило, сделать этого не могут. В федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, которая является компаратором для условий службы в Организации Объединенных Наций, не существует такого положения о принудительном прекращении службы по возрасту, так как это противоречило бы закону Соединенных Штатов о дискриминации по признаку возраста. Незирая на подобные соображения, в 1982 году государства-члены впервые установили предельный уровень заработной платы для вышедших в отставку сотрудников, работающих в качестве экспертов и консультантов в Секретариате. В связи с этим следует отметить, что в 1982 году верхний предел, составляющий 12 000 долл. США, был установлен Генеральной Ассамблеей не с учетом потребностей Организации, а, согласно автору соответствующего проекта резолюции, скорее потому, что "цифра 12 000 долл. США . . . , как представляется, является достаточной с точки зрения размера оклада лиц, вышедших в отставку" 2/. Установленный таким образом верхний предел не применялся в отношении вышедших в отставку сотрудников, набираемых на основании письма о назначении, и распространялся лишь на тех, кто выполнял работу по контракту или соглашению об особых услугах. Кроме того, в данном случае игнорировалась продолжительность участия в Пенсионном фонде до выхода в отставку, которая оказывает значительное влияние на соответствующий размер пенсии.

8. После принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 49/222 В от 20 июля 1995 года предельный уровень, составляющий 12 000 долл. США, применяется во всех случаях найма на работу сотрудников, вышедших в отставку, включая тех из них, которые набираются на основании письма о назначении по срочным или краткосрочным контрактам. Исключения в отношении этого предельного уровня возможны лишь только для тех вышедших в отставку сотрудников, которые решают вновь вступить в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций при том оговоренном в Положениях Фонда условии, что они получают назначения или работу на срок в шесть месяцев или более длительный период без перерыва в работе более чем на 30 дней.

IV. НАЕМ СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ, ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ, МИРОТВОРЧЕСКИХ, ГУМАНИТАРНЫХ, СВЯЗАННЫХ С ВОПРОСАМИ РАЗВИТИЯ И ИНЫХ ФУНКЦИЙ

9. Сотрудники, вышедшие в отставку, вносят важный и высокоэффективный с точки зрения расходов вклад в работу по всем направлениям деятельности административного профиля:

управление людскими ресурсами, бюджет, финансы и закупки. Это особенно верно в отношении службы в миссиях. Во время недавнего резкого увеличения числа полевых миссий Секретариат был не в состоянии предоставить достаточное количество штатных сотрудников, которые отвечали необходимым требованиям. Одним из неоценимых и надежных источников кадров были сотрудники, вышедшие в отставку, что позволило Секретариату либо направить их на работу в полевые миссии, либо трудоустроить для замещения сотрудников, отправленных на службу в миссии. Этот источник оказался особенно ценным на начальных этапах развертывания миссий, когда административный персонал должен незамедлительно приступить к работе для организации всей дальнейшей деятельности миссии. Исходя из опыта Департамента операций по поддержанию мира, вновь набранным сотрудникам, не имеющим непосредственного опыта работы в Организации Объединенных Наций, требуется шесть месяцев для того, чтобы в достаточной степени ознакомиться с организационными процедурами для самостоятельной работы и осуществления крайне необходимых руководящих функций. Совершенно ясно, что в таких условиях Организация не может позволить себе тратить время на подготовку новых руководителей, накопление знаний об основных видах деятельности или налаживание необходимых связей в тот момент, когда эти качества необходимо незамедлительно задействовать для обеспечения успеха миссии или проекта.

10. Вместе с тем даже при самых благоприятных условиях, как правило, не оправдывает себя подготовка специалиста, который будет работать непродолжительное время. Более того, в связи с принятием мер экономии, вызванных финансовым кризисом Организации, пришлось отказаться от всех попыток осуществлять подготовку набираемого извне персонала, обладающего соответствующей квалификацией. Таким образом, Департамент операций по поддержанию мира окажется в особенно тяжелой ситуации, если не сможет пользоваться услугами этого резерва квалифицированных специалистов. Хотя в настоящее время существуют списки ранее работавших в этих областях сотрудников, их трудоустройство сопряжено с трудностями, поскольку большинство компетентных сотрудников не сидят без дела в ожидании предложения от Организации Объединенных Наций, которое может и не поступить. Кроме того, в то время как немногие со стороны согласятся на временное трудоустройство или будут готовы в короткий срок приступить к работе, можно рассчитывать, что вышедшие в отставку сотрудники, не будучи, как правило, связаны другими обязательствами и храня верность Организации, которой они служили на протяжении многих лет, быстро откликнутся на подобное предложение. Во многих случаях пенсионеры готовы приступить к работе практически на следующий день, при этом оформление на работу производится позже.

11. Хотя не исключено, что рабочая нагрузка, а следовательно, и трудоустройство сотрудников, вышедших в отставку, в данной конкретной области будут сокращаться в связи с предполагаемым уменьшением числа и размеров миссий, по-прежнему испытывается и зачастую не удовлетворяется настоятельная потребность в персонале, занимающемся вопросами финансов и закупок. Спрос на специалистов этого профиля продолжает намного превышать предложение. Здесь, как и везде, для таких аспектов работы в миссиях, как материально-техническое обеспечение, жилье, водоснабжение и транспорт, одним из вариантов является использование внешних источников. Однако, до тех пор пока общая ответственность будет по-прежнему возлагаться на Организацию Объединенных Наций, для контроля и руководства операциями будет необходим собственный, обладающий требуемым опытом персонал. По принципиальным соображениям нельзя делегировать внешним подрядным организациям функции, требующие особых знаний, ответственности и отчетности.

12. Одним из основных преимуществ вышедших в отставку сотрудников являются их глубокие знания в целом сложных политических и технических вопросов, поскольку они, как правило, на протяжении довольно длительного времени занимались работой, требующей высокого уровня специализации. Это имеет особенно важное значение в тех случаях, когда знания и опыт

соответствуют требованиям, предъявляемым в связи с краткосрочными назначениями, что позволяет им приступать к работе "без раскачки".

13. Потребность в опыте сотрудников, вышедших в отставку, испытывает иногда и ряд других департаментов, включая Департамент по гуманитарным вопросам. Как правило, эти департаменты пользуются списком специалистов и услугами неправительственных организаций для удовлетворения краткосрочных потребностей, которые включают в себя координацию гуманитарной помощи в связи с крупномасштабными и сложными чрезвычайными операциями либо работу над специальными докладами, проектами или на конференциях. В таких случаях всякий раз, когда отсутствует квалифицированный штатный персонал либо когда срочные потребности в кадрах не могут быть удовлетворены за счет использования существующего резерва или имеющихся источников кадров, на работу принимаются сотрудники Секретариата или других организаций системы Организации Объединенных Наций, которые вышли в отставку.

14. У Организации Объединенных Наций имеется ряд высококвалифицированных сотрудников, вышедших в отставку, которые обладают необходимым опытом оказания помощи в интересах развития и чрезвычайной гуманитарной помощи и которые всегда готовы к быстрому развертыванию в кризисных районах. В случае сложных чрезвычайных ситуаций, как показывает недавний опыт, роль лидеров, которую выполняют сотрудники, вышедшие в отставку, дает дополнительное преимущество при координации усилий по оказанию чрезвычайной помощи. Как правило, сотрудники, вышедшие в отставку, хорошо известны в системе Организации Объединенных Наций и пользуются доверием и поддержкой оперативных учреждений, межправительственных и неправительственных организаций, а также других партнеров по оказанию гуманитарной помощи, действующих в пострадавшей от чрезвычайной ситуации стране. Это имеет особое значение, так как координаторы по гуманитарным вопросам при выполнении своих обязанностей должны тесно взаимодействовать и пользоваться поддержкой этих партнеров, с тем чтобы обеспечить принятие быстрых и согласованных мер по оказанию гуманитарной помощи. В связи с этим сотрудники системы Организации Объединенных Наций, вышедшие в отставку, являются для Департамента по гуманитарным вопросам ценным альтернативным источником людских ресурсов, который при необходимости может быть использован для координации мер по оказанию чрезвычайной помощи.

15. Основания для найма сотрудников, вышедших в отставку, для целей миротворческих и гуманитарных операций, как правило, касаются удовлетворения краткосрочных кадровых потребностей других департаментов, которые нередко связаны с вопросами развития, особенно в тех случаях, когда вышедшие в отставку сотрудники известны своими особыми – приобретенными, как правило, в Организации Объединенных Наций – опытом и знаниями в конкретной области. В таких случаях им поручают проводить социально-экономические исследования, готовить технические исследования или доклады и организовывать международные конференции по избранной тематике. Их трудоустройство отвечает конкретным, ограниченным по срокам потребностям, и их вклад, как представляется, имеет для Организации большое значение.

v. НАЕМ СОТРУДНИКОВ, ВЫШЕДШИХ В ОТСТАВКУ, В КОНФЕРЕНЦИОННЫЕ СЛУЖБЫ

16. Особое положение наблюдается в области конференционного обслуживания (устный перевод, письменный перевод/составление кратких отчетов, составление стенографических отчетов и редактирование). Как уже неоднократно разъяснялось в бюджетной документации по программам, рабочая нагрузка в части конференционного обслуживания подвержена резким колебаниям в течение года, а в случае с устным переводом и составлением отчетов о заседаниях такие колебания происходят даже каждую неделю. Это является прямым следствием колебаний в уровне

активности межправительственных органов и экспертных подразделений. Для того чтобы избежать необходимости содержания избыточного штата в периоды более низкой рабочей нагрузки, численность штатных сотрудников сознательно удерживается на минимальном уровне, необходимым для удовлетворения спроса на обслуживание в периоды "нормальной" нагрузки. В зависимости от колебаний рабочей нагрузки в дополнение к ним привлекается краткосрочный персонал, для чего предусмотрены специальные ассигнования по статье "Временный персонал для обслуживания заседаний". Что касается письменного перевода, то дополнительная помощь обеспечивается также за счет выполнения письменных переводов по контрактам в рамках соглашений об особых услугах, средства на которые выделяются по отдельной бюджетной статье. Подобная же ситуация наблюдается в обслуживании других межправительственных механизмов, включая Экономический и Социальный Совет.

17. Для краткосрочных назначений и выполнения услуг по контрактам Организация привлекает резерв внештатных специалистов-лингвистов. В этот резерв входит ряд бывших сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций или организаций общей системы, вышедших в отставку после достойной службы в лингвистических подразделениях. Резерв непensionеров, особенно для необычных комбинаций языков и/или функций, ограничен по двум причинам: во-первых, Организация должна следить за тем, чтобы нанимаемые ею внештатные работники отвечали тем же высоким требованиям, которые предъявляются к штатным сотрудникам лингвистических служб; и, во-вторых, Организация Объединенных Наций конкурирует на рынке внештатных сотрудников с другими организациями – как входящими, так и не входящими в общую систему, – которые в некоторых случаях могут оказаться более стабильными или более привлекательными в финансовом отношении работодателями. Поскольку у этих организаций рабочая нагрузка в течение года распределяется зачастую подобным же образом, возможен дефицит высококвалифицированных внештатных специалистов-лингвистов.

18. Признавая реальности рынка внештатных работников, Генеральная Ассамблея после принятия резолюции 37/237 от 21 декабря 1982 года согласилась предоставить конференционным службам достаточную гибкость в вопросах найма вышедших в отставку специалистов-лингвистов, сняв установленное для них ограничение по вознаграждению в размере 12 000 долл. США в год. Следует отметить, что позже Генеральная Ассамблея подтверждала это решение о снятии ограничения путем одобрения или принятия к сведению обязательных докладов об использовании услуг консультантов и экспертов в Организации Объединенных Наций, в которых приводились статистические данные о найме сотрудников, вышедших в отставку, напоминала о снятии этого ограничения и разъясняла обоснованность сохранения этого решения в силе 3/. Упомянутые выше трудности общего характера, связанные с ситуацией на рынке, после принятия резолюции 37/237 существенно не уменьшились, поскольку предложение едва поспевает за растущим спросом.

19. Те же соображения, которые подводят к выводу о том, что с точки зрения затрат Организации невыгодно расширять путем профессиональной подготовки резерв непensionеров для краткосрочных назначений, относятся *mutatis mutandis* и к специалистам-лингвистам. В этой связи стоит напомнить о том, что штатные сотрудники лингвистических служб при наборе проходят весьма строгий отбор на конкурсных экзаменах, организуемых во многих странах мира. Кроме того, они проходят период обязательной дополнительной интенсивной подготовки на рабочем месте, ориентированной на приспособление их лингвистических навыков к особым требованиям Организации. Как правило, требуется по меньшей мере пять лет работы для того, чтобы младшие сотрудники лингвистических служб достигли того уровня надежности, универсальности и производительности, который требуется на средней ступени служебной лестницы (уровень С-4).

20. Кроме того, по ряду специфических видов работ Организация Объединенных Наций не только является единственным потенциальным работодателем для внештатных сотрудников-лингвистов, но и может предложить работу лишь на короткие сроки каждый год. Так обстоит дело со стенографическими отчетами. Этот вид работы существует только в Центральных учреждениях в Нью-Йорке, и внештатные составители стенографических отчетов нанимаются почти исключительно на период максимальной нагрузки в работе Генеральной Ассамблеи (два с половиной месяца). Поскольку другого рынка для этих специфических видов работы просто не существует, нереально рассчитывать на существенное расширение резерва внештатных работников-непенсионеров. Аналогичная ситуация наблюдается и в устном переводе в смысле удовлетворения спроса на конкретные комбинации языков, используемые преимущественно в Организации Объединенных Наций.

21. С другой стороны, Секретариат смог еще больше увеличить объем письменных переводов, выполняемых по контрактам, а эту форму работы с привлечением подрядчиков со стороны Организации настоятельно предлагали использовать как можно шире 4/ как наиболее эффективный с точки зрения затрат способ выполнения письменных переводов. Была проведена целенаправленная работа с целью расширить резерв привлекаемых для работы по контрактам специалистов-непенсионеров на основе охвата максимального числа кандидатов тестированием и осуществления экспериментального проекта, предполагающего организацию для наиболее перспективных кандидатов, отобранных по результатам тестирования, подготовки, направленной на изучение конкретных требований, предъявляемых к письменному переводу в Организации Объединенных Наций. Эта подготовка проводилась в форме углубленного разбора порученных стажерам переводов по специальной сниженной ставке и кратковременной работы в стенах Организации. Однако масштабы этой работы значительно ограничивались нехваткой бюджетных ресурсов, специально зарезервированных для такой подготовки, нынешним сложным финансовым положением в целом и опасностью не получить должной отдачи от вкладываемых средств. Следовательно, привлечение вышедших в отставку сотрудников для выполнения письменных переводов по контрактам будет по-прежнему необходимым, и вообще, любая возможность увеличения доли работ, выполняемых по контрактам, в общем объеме письменных переводов во многом зависит от дальнейшего привлечения вышедших в отставку сотрудников на основе соглашений об особых услугах.

22. Таким образом, вышедшие в отставку специалисты лингвистического профиля по-прежнему составляют важную часть рынка внештатных работников, на котором они заметно выделяются как особая группа чрезвычайно надежных, работоспособных и универсальных лингвистов. Дополнительным ценным качеством сотрудников, вышедших в отставку, является то, что они хорошо знают правила и методы работы и особые требования Организации. Кроме того, они, как правило, оперативно откликаются на предложение и способны работать с максимальной производительностью сразу после получения назначения.

23. С учетом вышеизложенных соображений введение строгих ограничений на привлечение вышедших в отставку сотрудников для работы по конференционному обслуживанию поставило бы под угрозу это обслуживание в периоды максимальной рабочей нагрузки, отрицательно отразилось бы на его качестве и повлекло бы за собой весьма значительные финансовые последствия. Это было бы особенно справедливым при установлении низкого максимального предела на вознаграждение вышедших в отставку специалистов-лингвистов, привлекаемых в соответствии с соглашениями об особых услугах, преимущественно для выполнения письменных переводов по контрактам, которое ранее было освобождено от ограничения в размере 12 000 долл. США, установленного Генеральной Ассамблеей в резолюции 37/237.

VI. АНАЛИЗ ЗАТРАТ И ВЫГОД

24. Особенно, но не исключительно в связи с конференционным обслуживанием следует отметить, что вышедшие в отставку сотрудники помимо профессионализма и оперативности, как правило, обладают явными преимуществами с точки зрения затрат, поскольку они составляют большинство на местном рынке внештатных работников в основных центрах Организации Объединенных Наций, в частности Нью-Йорке и Женеве 5/. По существу, что касается специалистов лингвистического профиля, то важно отметить, что сама Организация Объединенных Наций, хотя и является одним из крупнейших работодателей, не дает достаточных возможностей трудоустройства для поддержки местного рынка специалистов-непенсионеров.

25. Столкнувшись со все более широким использованием временных сотрудников в конференционном обслуживании, вызванным увеличением рабочей нагрузки и уменьшением числа штатных сотрудников, а в последнее время – со значительным сокращением ассигнований по этой статье бюджета, Секретариат предпринял попытку максимально расширить привлечение местных внештатных работников и избежать покрытия обременительных путевых расходов и суточных в дополнение к окладам. (За двухгодичный период 1994–1995 годов на путевые расходы и суточные пришлось 37 процентов общих расходов по временному персоналу для языковых служб – 10 623 740 долл. США из 28 532 595 долл. США.) Дальнейшие ограничения в отношении привлечения сотрудников, вышедших в отставку, ограничат доступ на местный рынок и приведут к более активному использованию неместных работников с гораздо большими затратами.

26. Например, сохранение ограничения на вознаграждение в размере 12 000 долл. США для вышедших в отставку сотрудников лингвистического профиля будет означать как минимум, что ни один из набранных на месте сотрудников, вышедших в отставку, не сможет проработать всю трехмесячную осеннюю сессию Генеральной Ассамблеи. Следовательно, на каком-то этапе во время сессии набранных на месте сотрудников, вышедших в отставку, необходимо будет в большинстве случаев заменять неместными сотрудниками. Это отразится также на привлечении неместных сотрудников, вышедших в отставку, поскольку ограничение на вознаграждение не позволит им участвовать в обслуживании Ассамблеи в течение трех месяцев. В этом случае работу придется разделить на две смены, в результате чего вдвое возрастут путевые расходы и увеличатся затраты на выплату суточных.

27. Судя по рабочей нагрузке и схеме набора персонала в 1995 году, ограничение набора вышедших в отставку сотрудников во время осенней сессии Генеральной Ассамблеи путем применения максимального предела в размере 12 000 долл. США и замена их в большинстве случаев неместными внештатными работниками будет означать, что расходы на обслуживание Генеральной Ассамблеи возрастут до 1,4 млн. долл. США за двухгодичный период.

28. Если говорить об устном переводе, то вышедшие в отставку сотрудники с определенными требуемыми комбинациями языков могут достичь этого предела до начала сессии, а затем может оказаться невозможным найти им замену на любых условиях оплаты. Что касается письменного перевода, то большинство или, если говорить о некоторых языках, все местные внештатные работники – это бывшие сотрудники, вышедшие в отставку. Поскольку временная помощь или услуги по контрактам требуются не только на время сессий Генеральной Ассамблеи, многие из них уже заработают 12 000 долл. США до начала сессии. Со стенографическими отчетами ситуация такова, что сотрудники, вышедшие в отставку, составляют большинство временных сотрудников, будь то местных или неместных. Если их нельзя задействовать на протяжении всей осенней сессии, то составителей кратких отчетов для временных назначений может просто не оказаться.

VII. ПРЕДЛАГАЕМЫЕ МЕХАНИЗМЫ

29. Исходя из вышеизложенных соображений и на основании обстоятельных консультаций с высшим руководством программ и с учетом установленных административных и бюджетных процедур Генеральный секретарь считает привлечение вышедших в отставку сотрудников чрезвычайно ценным способом удовлетворения потребностей Организации в людских ресурсах. Он разделяет мнение государств-членов о том, что тип и продолжительность контрактов и размер вознаграждения сотрудников, вышедших в отставку, когда они привлекаются для работы в Организации Объединенных Наций, должны по-прежнему строго контролироваться. Он также разделяет мнение о том, что Положения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций должны соблюдаться. Опыт показывает, что для оптимального удовлетворения потребностей Организации необходимо установить шестимесячный предел на календарный год для вышедших в отставку сотрудников, привлекаемых по краткосрочным контрактам, с изменением предела вознаграждения в соответствии с соглашениями об особых услугах.

30. При такой системе сотрудники, вышедшие в отставку, будут привлекаться повторно для работы в Организации только на условиях краткосрочных назначений на срок, не превышающий шесть месяцев в календарный год, без обязательства возобновления членства в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций. Назначения на срок от шести месяцев и больше без 30-дневного перерыва в работе будут требовать обязательного возобновления членства в Фонде в соответствии с действующими Положениями Фонда. Они также будут требовать исключительного утверждения Управлением людских ресурсов, которое будет предоставлять такое назначение только после того, как ходатайствующий департамент представит доказательства того, что все другие альтернативные варианты либо нереальны, либо сопряжены с более значительными затратами.

31. Максимальный размер вознаграждения в соответствии с соглашениями об особых услугах будет установлен на уровне трехмесячного валового оклада на средней ступени шкалы окладов. Для специалистов-лингвистов, привлекаемых для конференционного обслуживания, этот предел будет установлен на уровне валового оклада за шесть месяцев б/.

32. Эта формула обладает тем преимуществом, что она устанавливает шестимесячный предел для работы в Организации без вступления в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций и обеспечивает возможность привлекать вышедших в отставку сотрудников для краткосрочных назначений, когда Организация нуждается в услугах сотрудников, вышедших в отставку. Кроме того, она увязывает размер вознаграждения с разумным трехмесячным сроком для работы в соответствии с соглашениями об особых услугах без установления общей суммы, которая по-разному определяет сроки работы для каждого работника, привлеченного по контракту для ее выполнения.

33. Разумеется, что, хотя эта форма наилучшим образом отвечает потребностям Секретариата, она не решает затронутые государствами-членами проблемы, связанные с двойным вознаграждением для тех вышедших в отставку сотрудников, которым выплачиваются их отсроченные поступления в качестве пенсии Организации Объединенных Наций, или с тем, что эти же ограничения не применяются к вознаграждению внештатного сотрудника, который может получать пенсию от не связанного с Организацией Объединенных Наций источника, включая национальную гражданскую службу или источники в частном секторе.

34. В связи с этим отмечается, что некоторые национальные гражданские службы не устанавливают ограничений на размер вознаграждения их сотрудников, вышедших в отставку.

Другие следуют отличной практике, в соответствии с которой вышедшие в отставку гражданские служащие, которые вновь поступают на работу в гражданскую службу на условиях краткосрочных назначений, не могут получать вознаграждения, превышающие разницу между их валовым окладом при выходе в отставку и их валовой годовой пенсией. То есть человек, который получал годовой валовой оклад в размере 35 000 долл. США при выходе в отставку и получает валовую годовую пенсию в размере 20 000 долл. США, не может получать более 15 000 долл. США в год после выхода в отставку при работе на условиях краткосрочных назначений. Если бы эта схема применялась в Организации Объединенных Наций, то размер вознаграждения (а значит и продолжительность работы) сотрудника, вышедшего в отставку, скорее увязывался бы с финансовой ситуацией каждого конкретного человека, а не с потребностями Организации Объединенных Наций или той работой, которую предстоит выполнить. Для того чтобы эта формула была жизнеспособной, за основу необходимо было бы взять нынешний валовой оклад, соответствующий классу должности сотрудника при выходе в отставку, поскольку ожидается, что вышедшие в отставку сотрудники будут привлекаться для выполнения функций, аналогичных или идентичных тем, за которые они получали вознаграждение до выхода в отставку.

35. Эти схемы в целом удовлетворяли бы потребностям глобального Секретариата и потребностям операций по поддержанию мира, а также программ гуманитарной помощи и развития, когда будет определено, что привлечение сотрудников, вышедших в отставку, наилучшим образом отвечает интересам Организации.

VIII. НАБЛЮДЕНИЕ И КОНТРОЛЬ

36. Как говорится в резолюции 49/222 В, со всей очевидностью назрела необходимость создания механизмов контроля, которые обеспечили бы привлечение сотрудников, вышедших в отставку, только в крайних случаях, после того как все другие варианты будут изучены и отклонены на основании убедительных причин; важнейшими из них являются отвечающие требованиям опыт и профессиональный уровень, а также целесообразность с точки зрения затрат. Генеральный секретарь примет меры к тому, чтобы все руководители программ знали об этой обязанности и чтобы они отвечали за ее выполнение.

37. Кроме того, поскольку Комплексная система управленческой информации (ИМИС) расширяется до масштабов общемировой, на нее будет возложена ключевая роль в контроле. Полная реализация возможностей ИМИС позволит ответственным руководителям программ во взаимодействии с их вспомогательным административным персоналом устанавливать, не превышает ли тот или иной вышедший в отставку сотрудник в результате получения возможного контракта установленные рамки с точки зрения продолжительности работы или материального вознаграждения. Помимо этого, руководителям программ в зарубежных местах службы будет поручено каждые полгода представлять всеобъемлющие доклады о текущем и ожидаемом положении с привлечением вышедших в отставку сотрудников, с тем чтобы центральное руководство могло лучше контролировать ситуацию.

38. Кроме того, для выявления всех лиц, получающих пенсию Организации Объединенных Наций, особенно тех, которые работали в других организациях общей системы, будет поддерживаться тесное взаимодействие с Объединенным пенсионным фондом персонала Организации Объединенных Наций. Рассматривается вопрос о налаживании связи между ИМИС и компьютерной системой Фонда, с тем чтобы факт приема на работу того или иного вышедшего в отставку сотрудника, зафиксированный в ИМИС, был отражен в системе Фонда.

IX. СОРОК СЕДЬМАЯ СЕССИЯ ПРАВЛЕНИЯ ОБЪЕДИНЕННОГО ПЕНСИОННОГО ФОНДА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

39. Во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее решении 50/485, Правление Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций на своей сорок седьмой сессии рассмотрело возможность приостановления выплаты пенсионных пособий на периоды менее шести месяцев. Правление не вынесло никаких официальных рекомендаций в отношении внесения поправок в Положения Фонда.

X. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

40. Генеральный секретарь помнит о проблемах, затронутых Генеральной Ассамблеей, и в полной мере сознает необходимость контроля за наймом сотрудников, вышедших в отставку. В то же время очевидно, что Секретариат не может позволить себе лишиться доступа к этому весьма выгодному в финансовом отношении и надежному резерву работоспособных и опытных работников. Введение чрезмерно жесткого ограничения в отношении найма сотрудников, вышедших в отставку, было бы сопряжено со значительными затратами и чревато отрицательными последствиями для Организации как в количественном отношении – с точки зрения бюджета, так и в качественном отношении – с точки зрения обслуживания и осуществления программ. С учетом результатов настоящего обзора, проведенного при всемерном участии департаментов и подразделений Секретариата, Генеральный секретарь по-прежнему убежден в том, что при наличии четко функционирующих механизмов контроля и наблюдения в интересах Организации Объединенных Наций проводить политику, позволяющую и в дальнейшем на ограниченной основе привлекать этот ценный кадровый резерв к работе как в лингвистических, так и в нелингвистических службах.

Примечания

1/ ST/AI/213/Rev.1 от 18 июля 1984 года, пункты 10-12.

2/ A/C.5/37/SR.72, пункт 33.

3/ См., например, A/C.5/40/40, пункты 11-13 и A/C.5/42/25, пункт 12.

4/ См., например, Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок девятая сессия, Дополнение № 5 (A/49/5), пункты 208-210.

5/ Справочник активных членов Международной ассоциации устных переводчиков, работающих на съездах и конференциях, и Международной ассоциации письменных переводчиков, работающих на съездах и конференциях, – ведущих профессиональных ассоциаций внештатных устных и письменных переводчиков/составителей кратких отчетов, отражает реальное положение на рынке, свидетельствуя о том, что в сравнении с другими местами более чем в 20 раз больше внештатных сотрудников избрали своим профессиональным центром Женеву и – несколько меньше – Нью-Йорк.

6/ Для справки: для сотрудников категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, средней ступенью шкалы окладов является класс С-4 при нынешнем месячном окладе в размере 7402 долл. США (брутто). Оклад на средней ступени шкалы окладов в Нью-Йорке для сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в настоящее время составляет 2908 долл. США (брутто). В эту сумму не входят выплаты на покрытие путевых

расходов или связанные с ними расходы, такие, как суточные или суточные для участников миссии.
