



Генеральная Ассамблея

Пятьдесят седьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
26 November 2003
Russian
Original: French

Пятый комитет

Краткий отчет о 22-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в среду, 6 ноября 2002 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Шарма (Непал)

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

Содержание

Пункт 120 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций

Пункт 121 повестки дня: Пенсионная система Организации Объединенных Наций

Пункт 122 повестки дня: Доклад Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора

Пункт 126 повестки дня: Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира

Письмо исполняющего обязанности Председателя Генеральной Ассамблеи от 17 октября 2002 года на имя Председателя Пятого комитета

Прочие вопросы

В настоящий отчет могут вноситься поправки. Поправки должны направляться за подписью одного из членов соответствующей делегации *в течение одной недели после даты издания* на имя начальника Секции редактирования официальных отчетов, комната DC2-750 (Chief, Official Records Editing Section, room DC2-750, 2 United Nations Plaza).

Поправки будут изданы после окончания сессии в отдельном для каждого комитета документе, содержащем только исправления.



Заседание открывается в 10 ч. 10 м.

**Пункт 120 повестки дня: Общая система
Организации Объединенных Наций (A/57/30,
A/C.5/57/16)**

1. **Г-н Бел Хадж Амор** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), внося на рассмотрение двадцать восьмой ежегодный доклад Комиссии по международной гражданской службе (A/57/30), говорит, что решения, которые будут приняты Генеральной Ассамблеей на основе доклада, окажут большое влияние на условия службы в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. Он подчеркивает, что в докладе рассматривается широкий диапазон, порой, сложных технических моментов, которые Комиссия стремилась изложить с предельной ясностью и лаконичностью.

2. Во исполнение резолюций 51/216, 52/216 и 53/209 Генеральной Ассамблеи, в которых она призвала Комиссию взять на себя ведущую роль в анализе новых подходов в области управления людскими ресурсами в рамках текущих реформ, два года тому назад Комиссия разработала комплексные рамки управления людскими ресурсами, которые затем были одобрены Генеральной Ассамблеей. В связи с этим Комиссия отметила, что система вознаграждения, пособий и льгот является ключевым элементом усилий организаций по модернизации их систем контроля профессиональной компетенции и повышению результативности их работы.

3. В истекшем году Комиссия работала над анализом проблем, присущих действующей системе вознаграждения, пособий и льгот, и занималась поиском приемлемых решений. Несмотря на то, что анализ не закончен, Комиссия уже сейчас может предложить изменения и изложить предусмотренный метод. Главные задачи и сроки реформы системы вознаграждения, пособий и льгот содержатся в пункте 17 доклада.

4. Первое предложение Комиссии касается пересмотра системы классификации должностей, которая давно уже подвергается критике как громоздкая, чрезмерно усложненная и требующая для обеспечения ее функционирования системы специалистов по классификации должностей. Уделяемое в ее рамках основное внимание равенству должностей, а не равенству вклада не отвечает требованиям сегодняшнего дня, ориентирующимся на результаты. Систе-

ма, таким образом, должна быть более унифицированной. В интересах содействия внедрению системы децентрализованного управления описание должностных обязанностей по каждому классу должностей должно быть кратким и лаконичным, с учетом только тех ключевых факторов и элементов, которые служат установлению класса должности. Благодаря такому подходу руководители получают более широкие возможности выбора способа выполнения поставленных задач. Для этого у них будут средства, в том числе компьютерные, которые позволят производить классификацию должностей в пределах компетенции их руководителей и гарантировать при этом слаженность работы системы. Кроме того, система должна быть организована таким образом, чтобы обеспечивать применение пересмотренных структур вознаграждения с учетом потребностей организаций и позволять внедрить структуру окладов с более широким диапазоном их дифференциации.

5. В целях признания вклада отдельных лиц в коллективный труд в общей системе можно было бы с пользой применять более дифференцированную модель в совокупности с механизмами вознаграждения по результатам производительности труда. Однако прежде чем предлагать какие-либо рекомендации, Комиссия хотела бы произвести проверку и опробование модели, которая могла бы применяться в общей системе.

6. Другое содержащееся в докладе предложение касается создания категории старших руководителей. В самом деле, для повышения организационной эффективности необходимости создать систему, которая способствовала бы укреплению управленческого потенциала организаций и ориентировалась бы на повышение профессионального мастерства, что помогло бы организациям легче решать вопросы укомплектования кадрами и привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов. Вопрос о дальнейшей разработке прототипов такой службы включен в программу работы Комиссии на 2003 год.

7. В своей совокупности предлагаемые изменения предполагают принципиально новый подход к работе с кадрами, основой для которого послужили меры, постепенно принятые государствами-членами на всех континентах в ответ на происходящие в мире перемены. Международная гражданская служба также должна иметь возможности для самосовер-

шенствования и быть в большей степени ориентированной на конкретные результаты.

8. Признавая, что перемены никогда не даются легко и могут даже быть более сложными в многокультурных организациях, каковыми являются организации системы Организации Объединенных Наций, располагающие богатым опытом практической деятельности во всех уголках мира, Председатель Комиссии подчеркивает, что именно этот опыт помог создать поистине международную гражданскую службу, объединенную общностью ценностей и целей. По его мнению, эти фундаментальные ценности отнюдь не утратили своей актуальности и будут и впредь привлекать новые поколения верящих в эти идеалы высококвалифицированных сотрудников. В то же время будущий успех работы этих сотрудников и, в значительной степени, самой системы Организации Объединенных Наций будет зависеть от того, в какой мере служащие будут рассматривать существующие системы управления человеческим капиталом как средство достижения их целей, включая задачи в области развития.

9. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи Комиссия также рассмотрела вопрос о мобильности и ее последствиях для развития карьеры сотрудников. Подтверждая важность мобильности сотрудников как в рамках организаций общей системы, так и между ними, члены Комиссии высказали мнение, что вопрос о мобильности является сложным и затрагивает целый ряд областей, а поэтому должен рассматриваться комплексно с учетом различных задач и мандатов организаций. Комиссия также признала важность нахождения разумного компромисса между профессиональными обязанностями и личной жизнью людей.

10. Другой рассматривавшийся Комиссией вопрос касается разницы в размере чистого вознаграждения — единицы измерения соотношения чистой суммы окладов в общей системе и аналогичного показателя у компаратора в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. В настоящее время разница составляет 109,3 процента, или почти на шесть пунктов ниже желательного уровня медианы, установленного Ассамблей в 1985 году в пределах от 110 до 120, при том понимании, что величина разницы будет поддерживаться на уровне, близком к желательной медиане 115. Нынешний уровень разницы в основном объясняется увеличением реального размера окладов государственных

служащих Соединенных Штатов в последние годы. Ожидается, что эта тенденция сохранится. Следует к тому же отметить, что снижение налогов обусловило увеличение чистого размера окладов федеральных служащих.

11. Когда был утвержден диапазон разницы в размере 110–120, предполагалось, что Комиссия будет принимать надлежащие меры, с тем чтобы размер разницы не превысил 120, и должна рекомендовать повышение размера окладов в том случае, если размер разницы опустится ниже 110. Следует отметить, что во второй половине 80-х годов, когда размер разницы превышал 120, оклады в течение более трех лет были заморожены. Для восстановления общей разницы, по крайней мере до желательной медианы 115, Комиссия рекомендует скорректировать размер чистого вознаграждения сотрудников в организациях общей системы. В то же время, хотя Генеральная Ассамблея выразила озабоченность по поводу несбалансированности разницы, которая, как правило, является меньшей в более высоких классах, но при этом превышает желательную для более низких классов — например, в 2002 году величина разницы по классу С-1 составляла 120, а по классу Д-1 лишь 101,2 — Комиссия требует проводить тотальную корректировку окладов. В соответствии с резолюцией 56/244 Ассамблеи Комиссия в пункте 174 своего доклада рекомендует дифференцированное реальное повышение ставок шкалы базовых/минимальных окладов с 1 марта 2003 года для решения проблемы низких показателей разницы для высоких классов шкалы окладов и для восстановления общей величины разницы на желательном уровне, которым является медиана, составляющая 115.

12. Следует подчеркнуть, что, независимо от уровня, оклады всех сотрудников будут повышены в порядке корректировки шкалы базовых/минимальных окладов и что, хотя более значительное увеличение предусмотрено для классов должностей высокого уровня, разница по-прежнему будет существеннее в нижней части шкалы.

13. В основе рекомендации лежат результаты исследований, проводимых с использованием строгих критериев и методов, признаваемых всеми сторонами и применяемых уже почти 20 лет. Несмотря на бюджетные и финансовые трудности, ограничения, испытываемые системой Организации Объединенных Наций, она должна быть способна привлекать,

мотивировать и удерживать персонал самого высокого уровня, как это предусмотрено в Уставе, иначе она утратит свое сравнительное преимущество.

14. Другие вопросы, которые рассматривались Комиссией, касались размера субсидий на образование и надбавок на иждивенцев для сотрудников категории специалистов и выше — тем, которые обсуждались в контексте регулярного двухгодичного обзора пособий и льгот. Субсидия на образование была увеличена, с тем чтобы обеспечить учет инфляции, в то время как размер пособия на иждивенцев был сохранен на его прежнем уровне.

15. В отношении сотрудников, работающих в местах с опасными условиями службы, Комиссия постановила оставить без изменения надбавку за работу в опасных условиях для сотрудников, набираемых на международной основе, т.е. на уровне 1000 долл. США в месяц, но при этом с 1 января 2003 года повысить размер надбавки за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала до 30 процентов от медианной ставки местных шкал базовых окладов.

16. Наконец, в докладе содержатся результаты обследований наилучших преобладающих условий службы в Лондоне, Вене и Женеве и результаты обследования наилучших преобладающих условий службы категории преподавателей иностранных языков в Женеве. Проведением этих обзоров Комиссия завершила пятый раунд обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в местах расположения штаб-квартир. В 2003 году она должна произвести обзор методологии обследования в местах расположения штаб-квартир и других местах службы. В свете опыта предыдущего раунда обследований ожидается, что обзор будет масштабным мероприятием, особенно с учетом трудностей, связанных с участием администрации.

17. **Г-жа Фрешет** (Первый заместитель Генерального секретаря), внося на рассмотрение заявление Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладу Комиссии по международной гражданской службе (A/C.5/57/16, приложение), говорит, что Комиссия играет важную роль в процессе реформирования всей системы Организации Объединенных Наций, которое призвано модернизировать управление людскими ресурсами, сформировать ориентирован-

ную на конкретные результаты культуру управления и способствовать повышению ответственности, постоянному самоусовершенствованию и поиску и внедрению передовых методов работы. Руководители секретариата прекрасно знают, что кардинальным фактором такой реорганизации является способность привлекать, мотивировать и удерживать высококвалифицированных специалистов.

18. Система вознаграждения, пособий и льгот должна быть соизмерима с этими целями, однако в настоящее время это не так. Руководители неоднократно выражали озабоченность по поводу отсутствия у нее таких качеств, как конкурентоспособность, гибкость и оперативность. Фактически, организации системы Организации Объединенных Наций должны не только иметь возможность набирать сотрудников, но набирать лучших.

19. Государства-члены также подчеркнули значение, придаваемое ими достижению этих целей. Генеральная Ассамблея в резолюции 55/258 поддержала рекомендацию Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в отношении того, что конкурентоспособные условия найма являются обязательной предпосылкой успешного достижения целей реформы.

20. Руководители секретариата приветствуют предложения Комиссии, которые дополняют уже осуществляемые реформы и дают новые средства содействия мобильности, повышения компетентности, улучшения системы управления, должного вознаграждения за высокие трудовые показатели и решения проблем найма и удержания персонала, особенно на должностях высокого уровня.

21. Руководители секретариата будут сотрудничать с Комиссией в вопросах постепенного воплощения в жизнь этих предложений и их доработки в случае необходимости в духе открытости, присущей деятельности Комиссии. Они с интересом ожидают новых предложений от Комиссии, в частности в отношении актуализации принципа Ноблемера. И наконец, они твердо поддерживают рекомендацию Комиссии в отношении дифференцированного увеличения размера окладов для категории специалистов и выше, в полной мере отвечающую методологии, утвержденной Генеральной Ассамблеей, и положениям многих резолюций, в которых Ассамблея просила Комиссию устранить диспропорции в разнице окладов.

22. В своем докладе, озаглавленном «Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований» (A/57/387 и Согг.1), Генеральный секретарь подчеркнул, что цели Декларации тысячелетия можно достичь лишь в том случае, если Организация Объединенных Наций будет располагать самым высококвалифицированным персоналом, которому по плечу решение задач новой эпохи мировой истории. Рекомендации Комиссии могут способствовать укреплению международной гражданской службы и морального состояния персонала. Поэтому Генеральный секретарь и руководители надеются, что они могут рассчитывать на поддержку со стороны государств-членов.

Пункт 121 повестки дня: пенсионная система Организации Объединенных Наций (A/57/9, A/C.5/57/11 и A/57/490)

23. **Г-н Ларивьер** (Председатель Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), внося на рассмотрение доклад Правления Пенсионного фонда (A/57/9), говорит, что актуарная оценка Фонда по состоянию на 31 декабря 2001 года показала положительное сальдо в размере 2,92 процента от общей суммы зачисляемого для пенсии вознаграждения, что является уменьшением по сравнению с результатами предыдущей оценки, которое в основном объясняется более низкой, чем ожидалось, прибылью по инвестициям, изменениями прогнозов в отношении числа выходящих на пенсию лиц и ожидаемой продолжительности жизни пенсионеров, а также изменениями положений Фонда, утвержденными в 2000 году. Можно ожидать, что уровень взносов, необходимый для актуарного баланса, в течение следующих пяти лет должен возрасти до 21,87 процента для компенсации потерь активов, которые не полностью отражены в нынешней оценке. Тем не менее, Совет по-прежнему считает, что используемая в настоящее время актуарная модель в своей основе является правильной.

24. При обсуждении актуарных вопросов Правление также постановило одобрить предложенные трансфертные соглашения с Европейской организацией по безопасности воздушной навигации («Евроконтроль») и Организацией по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ). В соответствии со статьей 13 положений Фонда эти соглашения должны быть утверждены Генеральной Ассамблеей.

25. Весьма позитивная долгосрочная прибыль на инвестированные активы Фонда (3,9 процента после поправки на колебания индекса потребительских цен Соединенных Штатов) является важным фактором, благодаря которому было достигнуто нынешнее актуарное положительное сальдо Фонда, несмотря на негативную прибыль за годы, закончившиеся 31 марта 2001 года и 31 марта 2002 года. При завершении обсуждения этого вопроса с Комитетом по инвестициям Правление с признательностью отметило, что Председатель Комитета выразил готовность улучшить обмен информацией с Правлением. Правление также просило обеспечить, чтобы доклад об управлении инвестициями носил более аналитический характер и содержал анализ выполнения поставленных задач. В свете статьи 19 положений Фонда, которая делает Генерального секретаря доверенным лицом, ответственным за управление инвестициями, уполномоченный представитель Генерального секретаря согласился представлять больший объем информации об инвестициях, в том числе — последствия последних событий на финансовых рынках.

26. В пунктах 13–15 доклада приводятся основные статистические данные о деятельности Фонда. Правление Пенсионного фонда приняло к сведению выводы Комиссии ревизоров о том, что Фонд работает удовлетворительно, что его финансовые ведомости представляются в соответствии с принятыми принципами бухгалтерского учета и что не отмечено никаких серьезных проблем, касающихся процедур и контроля. Правление Пенсионного фонда придает большое значение механизмам внутренней и внешней ревизии Фонда. В этой связи полезной оказалась видеоконференция с участием Правления Пенсионного фонда и Комиссии ревизоров в июле 2002 года, и в будущем возможно будут проведены новые подобные конференции.

27. Что касается вопроса об административных расходах, покрываемых непосредственно за счет Фонда, то Правление Фонда утвердило дополнительно 179 200 долл. США сверх бюджета в размере 74,3 млн. долл. США, утвержденного Генеральной Ассамблеей на двухгодичный период 2002–2003 годов. Эти дополнительные ресурсы будут использоваться для решения задач, связанных с пересмотром размера пособий для некоторых бенефициаров по решению Административного трибунала Международной организации труда, а также осуще-

ствлением рекомендаций Рабочей группы по обзору положений Фонда, регулирующих выплату пособий.

28. В рамках рассмотрения вопроса о долгосрочных перспективах и целях Фонда его Администратор представил подробные данные о ходе работы по пяти крупным проектам, содержащимся в новом управленческом плане Фонда (пункт 98). Правление провело сплошной обзор штатного расписания Фонда; оно признало предложенную Администратором структуру приемлемой в качестве рабочей основы и поддержало ее в принципе, однако постановило не принимать пока никакого решения по запросам в отношении реклассификации и новых должностей. Эти предложения будут вновь рассматриваться в рамках обсуждения бюджетных предложений Фонда на двухгодичный период 2004–2005 годов. Правление также заявило о поддержке деятельности Администратора по поиску постоянных помещений в Нью-Йорке, имеющей приоритетное значение.

29. Правление в 2003 году представит Постоянному комитету документ по вопросу о программе прямых вычетов премий на медицинское страхование после выхода в отставку, число участников которой непрерывно растет. Что касается внутренней ревизии Фонда, то Правление постановило не рекомендовать Генеральной Ассамблее утверждать дополнительные ресурсы, испрашиваемые Управлением служб внутреннего надзора (УСВН) на двухгодичный период 2002–2003 годов для покрытия расходов на эти цели. Оно также постановило просить Администратора подготовить в 2003 году исследование по вопросу о механизмах, которые могут быть предусмотрены для проведения внутренней ревизии Фонда, включая возможное создание подразделения в рамках секретариата Фонда или использования для этой цели не УСВН, а какой-либо другой организации.

30. Правление проанализировало все возможные действия в интересах бывших участников из бывшего Союза Советских Социалистических Республик, Украинской Советской Социалистической Республики и Белорусской Советской Социалистической Республики и в свете последних событий приняло решение не следовать ни одному из предложений, предусмотренных на данном этапе. Оно постановило просить Генерального секретаря продолжать поиск удовлетворительного и всеобъемлющего решения проблемы.

31. Правление Пенсионного фонда рассмотрело первоначальные рекомендации Рабочей группы, проводящей фундаментальный обзор положений Фонда в отношении пособий и льгот, и постановило утвердить сокращенный пакет видоизмененных пособий и льгот с учетом новой структуры управления людскими ресурсами, одобренной Комиссией по международной гражданской службе (КМГС) и Генеральной Ассамблеей. В частности, Правление рекомендовало, что отсроченные пенсии должны корректироваться с учетом изменения стоимости жизни с 50-летнего возраста; что показатель разницы в стоимости жизни применительно к отсроченным пенсионным пособиям должен применяться с даты выхода в отставку; и что следует отказаться от практики ограничения права на восстановление пенсии за предыдущий зачитываемый для пенсии период службы. Общая сумма актуарных расходов по этому пакету, утвержденных Правлением, составляет 0,54 процента от общего размера зачитываемого для пенсии вознаграждения.

32. Правление согласно с КМГС в том, что следует продолжать применять общую шкалу налогообложения персонала и что следует произвести ее пересмотр во время проведения следующего комплексного обзора зачитываемого для пенсии вознаграждения в 2004 году.

33. Правление рекомендовало также внести поправки в положения Фонда об исчислении минимального пенсионного пособия и продолжительном неоплачиваемом отпуске. Предлагаемые изменения не влекут за собой никаких ощутимых актуарных последствий.

34. К числу других рассматривавшихся вопросов относится обзор количественного и членского состава Правления и Постоянного комитета. Правление рекомендовало увеличить число членов с 33 до 36, с тем чтобы предоставить три дополнительных места Организации Объединенных Наций. Если это предложение будет принято, число мест в Правлении, выделенных для представителей Генеральной Ассамблеи, увеличится с 4 до 5, в то время как число альтернативных членов по-прежнему будет составлять 4. Правление рекомендует оставить без изменения количественный и членский состав Постоянного комитета.

35. Правление поручило своему Постоянному комитету рассмотреть в 2003 году возможное заявле-

ние Международного уголовного суда о вступлении в членский состав Фонда.

36. **Г-н Мселле** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение доклад ККАБВ о пенсионной системе Организации Объединенных Наций (A/57/490), говорит, что двадцать шестая актуарная оценка Пенсионного фонда показала положительное актуарное сальдо в размере 2,92 процента засчитываемого для пенсии вознаграждения, или 4 284,4 млн. долл. США, что этот результат есть продолжение тенденции, отмеченной в ходе предыдущей оценки. Консультативный комитет согласен с осторожным подходом Комитета актуариев и Правления Пенсионного фонда, который состоит в том, что наблюдаемая до настоящего времени тенденция не требует радикальных изменений в том, что касается как повышения уровня пенсионного пособия, так и сокращения размера взноса. Консультативный комитет напоминает о важности соблюдения положений резолюции 53/201 Генеральной Ассамблеи, в которой предусмотрено, что Правлению следует продолжать внимательно следить за изменением результатов актуарной оценки Фонда и что не следует предпринимать попыток сократить нынешнюю ставку взноса в Фонд или изменить какие-либо другие параметры, если только и пока в результате будущих оценок не выявится тенденция сохранения положительного сальдо.

37. Рыночная стоимость активов Фонда сократилась более чем на 16 процентов из-за неустойчивости финансовых рынков и отрицательной прибыли на инвестиции. Такое положение, как представляется, сказывается на проходящем в Правлении Пенсионного фонда обсуждении вопросов, касающихся инвестирования активов Фонда; Консультативный комитет разделяет мнение Правления о том, что не следует путать роли в этих вопросах. Оно также подчеркивает, что возложенная на Генерального секретаря в соответствии со статьей 19 положений Фонда фидуциарная ответственность ни при каких обстоятельствах не должна меняться по результатам обзоров или исследований.

38. Консультативный комитет отмечает, что Правление просило провести обзор Службы управления инвестициями и независимый внешний обзор эффективности инвестиций Фонда. В пункте 10 своего доклада Консультативный комитет просит предста-

вить дополнительные разъяснения оснований для таких запросов.

39. Замечания Консультативного комитета по докладу Комиссии ревизоров по вопросу о финансовых ведомостях и счетах Фонда содержатся в пунктах 13–18 его доклада. Консультативный комитет подчеркивает необходимость осуществления рекомендаций, сделанных Комиссией ревизоров; в случае несогласия Комиссией ревизоров должно быть представлено удовлетворительное разъяснение в соответствующих документах, представляемых Правлению Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Генеральной Ассамблеи.

40. Что касается административных вопросов (A/57/490, пункты 21–26), то Консультативный комитет поддерживает рекомендацию Правления Пенсионного фонда, касающуюся дополнительных должностей, испрашиваемых на 2002–2003 годы для служб внутренней ревизии. Он также рекомендовал обсудить с Администратором Фонда дополнительные потребности Управления служб внутреннего надзора (УСВН) заранее, для того чтобы он мог представить свои предложения Правлению Пенсионного фонда в рамках предлагаемого бюджета Фонда на 2004–2005 годы.

41. Что касается просьбы Правления Пенсионного фонда о подготовке исследования механизмов, которые можно было бы предусмотреть для проведения внутренней ревизии Пенсионного фонда, в том числе вопроса о возможном создании подразделения в рамках секретариата Фонда (A/57/490, пункт 26), то Консультативный комитет считает, что ему не были представлены убедительные аргументы, обуславливающие необходимость принятия решения об изменении существующих в настоящее время механизмов, в соответствии с которыми обслуживание по линии внутренней ревизии Фонда обеспечивается УСВН, и предостерегает против принятия по этому вопросу поспешного решения.

42. Консультативный комитет считает, что, вместо того чтобы просить Администратора Фонда или УСВН провести вышеупомянутое исследование, следует обратиться с запросом в Комиссию ревизоров, которая время от времени проводит оценки служб внутренней ревизии органов, входящих в сферу ее компетенции. Консультативный комитет отметил, что Комиссия ревизоров в своих недавних

докладах о проведении ревизии Фонда (A/57/9, приложение XII) и Организации Объединенных Наций (A/57/5, пункты 179–192) не ответила на конкретную просьбу в пункте 26 доклада, в которой Консультативный комитет рекомендует провести оценку профессионального опыта в УСВН в целях обеспечения услуг в области внутренней ревизии административной и инвестиционной деятельности Пенсионного фонда в соответствии с общепринятыми в этой области нормами ревизии пенсионных фондов. Консультативный комитет, ссылаясь на свои замечания, содержащиеся в пункте 13 его доклада A/57/439, указывает, что Комиссия ревизоров может пожелать привлечь для проведения оценки внешних специалистов.

43. Наконец, в пункте 28 своего доклада Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее рассмотреть порядок избрания членов и заместителей членов, представляющих Ассамблею в Комитете по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций, в соответствии со статьей 6 Положений Фонда.

44. **Г-н Оума** (Директор Службы по управлению инвестициями), внося на рассмотрение доклад об инвестициях Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/57/11), говорит, что этот доклад, который является весьма кратким из-за ограничений в отношении объема документов, охватывает период с 1 апреля 2000 года по 31 марта 2002 года. Общеэкономическая конъюнктура обсуждается в разделе II, прибыль от инвестиций — в разделе III, вопросы диверсификации активов — в разделе IV и вопрос об инвестициях в развивающихся странах — в разделе V.

45. Рыночная стоимость активов Фонда сократилась с 26 056 млн. долл. США по состоянию на 31 марта 2000 года до 21 789 млн. долл. США по состоянию на 31 марта 2002 года, т. е. на 4 267 млн. долл. США или на 16,4 процента. Норма прибыли инвестиций за годы, закончившиеся 31 марта 2001 года и 31 марта 2002 года, составляли соответственно минус 15 процентов и плюс 0,7 процента. Эти результаты в основном объясняются низкой прибыльностью акций, ставшими в результате произошедшей глубокой коррекции на глобальных рынках акций после его пиковых котировок в марте 2000 года. За годы, закончившиеся 31 марта 2001 года и 31 марта 2002 года, норма прибыли

портфеля акций Фонда составляла соответственно минус 24,2 процента и минус 1,3 процента. Эти негативные показатели частично компенсировались позитивными результатами по другим классам активов. В таблицах 2 и 3 доклада показаны ежегодные показатели нормы прибыли от инвестиций за длительный период времени.

46. С 31 марта 2002 года положение на финансовых рынках остается весьма неустойчивым. По состоянию на 30 сентября 2002 года рыночная стоимость Фонда сократилась на 1883 млн. долл. США — до 19 906 млн. долл. США, или на 8,6 процента.

47. Сравнения показателей прибыли от инвестиций свидетельствуют о том, что в течение года, закончившегося 31 марта 2001 года, и в течение года, закончившегося 31 марта 2002 года, Фонд превышал свой контрольный показатель, являющийся сочетанием индекса компаний «Морган Стенли капитал интернешнл уорлд» и Мирового индекса государственных облигаций компании «Сэломон бразерс». Долгосрочная цель Фонда заключается в том, чтобы добиться реального или скорректированного на инфляцию уровня прибыли на инвестиции в размере 3,5 процента; этой цели удавалось достичь в восемь из последних десяти лет. С сентября 2002 года относительные показатели деятельности Фонда превышают его контрольный показатель, особенно по портфелю акций в долларах Соединенных Штатов Америки. В то же время эффективность портфеля облигаций несколько ниже контрольного показателя.

48. Как показано в диаграмме 3 и таблице 4 доклада, показатели степени риска и нормы прибыли превысили его соответствующий контрольный показатель. Показатель его прибыли несколько уступал контрольному показателю (12 процентов по сравнению с 12,7 процента), однако показатель неустойчивости был более низким, чем контрольный показатель (11,3 процента и 13,9 процента). Такая более благоприятная картина объясняется в достаточной степени диверсифицированным портфелем, включающим в себя все основные классы активов, и высокой концентрацией владения акциями наиболее устойчивых компаний. Что касается долгосрочной картины риска в отношении прибыли по различным классам активов, то следует отметить, что по акциям прибыль составила 9,3 процента, а показатель неустойчивости — 14,6 процента, по облига-

циям показатель прибыли составил 6 процентов, а показатель нестабильности 6,9 процента, по недвижимости показатель прибыли составил 6,6 процента, а показатель нестабильности 5 процентов, и по краткосрочным инвестициям показатель прибыли составил 6,3 процента, а показатель нестабильности — 4,7 процента.

49. Проводимая Фондом политика широкой диверсификации инвестиций по валютным категориям, типу активов и географическим районам по-прежнему является наиболее надежным методом уменьшения риска и увеличения прибыли в долгосрочной перспективе. В марте 2000 года и в марте 2002 года портфель включал в себя соответственно 69,4 процента и 57,1 процента акций, 21,1 процента и 27,9 процента облигаций, 3,6 процента и 5,5 процента недвижимости и 6 процентов и 9,7 процента краткосрочных инвестиций.

50. В заключение директор Службы по управлению инвестициями отмечает, что в период, который в целом характеризовался высокой нестабильностью финансовых рынков, рыночная стоимость Фонда по состоянию на 5 ноября 2002 года возросла до 20 807 млрд. долл. США, причем 49,1 процента активов приходилась на акции, 32,6 процента на облигации, 6 процентов на недвижимость и 12,3 процента на краткосрочные инвестиции. В таких условиях управление инвестициями Фонда в большей степени, чем когда-либо ранее, осуществляется с учетом критериев безопасности, прибыльности, ликвидности и конвертируемости.

Пункт 122: Доклад Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора (A/57/451)

51. **Г-н Наир** (заместитель Генерального секретаря по службам внутреннего надзора), внося на рассмотрение доклад Управления служб внутреннего надзора (A/57/451), говорит, что доклад был запланирован таким образом, чтобы представить четкую картину влияния деятельности Управления на программы Организации. В соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в резолюции A/56/246, в докладе содержится разбивка статистических данных о степени осуществления рекомендаций Управления за последние три года. В течение отчетного 12-месячного периода Управление сделало 2357 рекомендаций для совершенствования внутреннего контроля и преодоления препят-

ствий, затрагивающих эффективность и результативность работы Организации. Более 50 процентов от общего количества его рекомендаций уже выполнено. Примерно 30 процентов от общего числа таких рекомендаций считались особо важными. Управление рекомендовало меры, которые в случае их выполнения руководителями программ позволили бы сэкономить для Организации примерно 56 млн. долл. США. Помимо целенаправленных ревизий, по просьбе Комитета по программе и координации Управление производило более широкую оценку следующих подпрограмм: вопросы Генеральной Ассамблеи и Экономического и Социального Совета, поддержка и координация Экономического и Социального Совета и правовые вопросы.

52. В разделе II доклада содержится обзор результатов по итогам деятельности в области надзора за отчетный период. Оратор желает остановиться на основных достижениях. По итогам семи проведенных Управлением проверок были подготовлены доклады для Генеральной Ассамблеи, в которых освещались темы, связанные с деятельностью Международного учебного и научно-исследовательского института по улучшению положения женщин (МУНИУЖ), Комплексной системы управленческой информации (ИМИС) и Компенсационной комиссии. Консультанты Управления по вопросам руководства участвуют в проведении комплексной деятельности в области реформы, выполняя задания, связанные с вопросами административного дублирования и упорядочения системы управления людскими ресурсами. В результате осуществления рекомендаций Управления, касающихся размера точных участников миссий по поддержанию мира, стало возможно обеспечить чистую ежегодную экономию в размере 25,5 млн. долл. США. Доклад Генерального секретаря об исполнении бюджета по программам Организации в двухгодичном периоде 2000–2001 годов, который подготовило Управление при помощи Комплексной системы контроля, стал важным шагом в деле внедрения практики представления докладов исходя из достигнутых результатов. Ревизия взносов — переводов средств, осуществляемых организациями — членами Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, показала, что задержки с переводом некоторых взносов привели к потере Фондом поступлений по процентам на сумму свыше 400 000 долл. США. Управление провело расследование по заявлениям о сексуальной эксплуатации

девочек и женщин сотрудниками по оказанию гуманитарной помощи Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ) в лагерях для беженцев в Западной Африке; выводы этого расследования представляются в отдельном докладе Генеральной Ассамблеи. Управление предоставляет ревизоров-резидентов для Программы репатриации и реинтеграции УВКБ в Афганистане и соседних странах с бюджетом 270 млн. долл. США. Создание Отдела по контролю, оценке и предоставлению консультативных услуг, которому были переданы четыре функции по надзору, способствует организации работы сразу по нескольким направлениям и улучшает взаимодействие. И наконец, в Женеве было создано подразделение по расследованию, которому были предоставлены необходимые средства для проведения проверок.

53. В разделе III доклада говорится о деятельности Управления в предстоящем году. В рамках инициатив, призванных повысить качество его услуг, УСВН будет применять методологию оценки риска при анализе своей программы работы на 2003 год и разработает стратегические принципы организационной эффективности. Наконец, в Управлении были разработаны внутренний план карьерного роста и новая система управленческой информации, призванные более эффективно отслеживать результативность работы его отделов.

Пункт 126 повестки дня: Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира

*Письмо исполняющего обязанности
Председателя Генеральной Ассамблеи от
17 октября 2002 года на имя Председателя
Пятого комитета (A/C.5/57/15)*

54. **Г-н Гильпин** (начальник Службы взносов) обращает внимание присутствующих на положения резолюции 55/235 Генеральной Ассамблеи по вопросу о шкале взносов для распределения расходов на операции Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, а также на положения резолюции 55/236 о добровольных переходах из одной категории в другую. Поскольку вопрос о государствах, вновь принятых в число членов Организации Объединенных Наций, ни в этих резолюциях, ни в соответствующем докладе Секретариата

(A/C.5/55/38) не рассматривается, Генеральная Ассамблея должна будет принять решение в отношении категории, к которой следует отнести Швейцарию и Тимор-Лешти, которые были приняты в число членов Организации Объединенных Наций в 2002 году. На основе критериев, установленных в пункте 10 резолюции 55/235, Швейцария должна быть отнесена к категории D, а Тимор-Лешти — к категории I. Поэтому Комитет может порекомендовать Генеральной Ассамблее принять решение по этому вопросу.

55. Кроме того, в соответствии с резолюцией 47/217 Генеральной Ассамблеи Швейцария и Тимор-Лешти должны сделать взносы в Резервный фонд операций по поддержанию мира. Кроме того, необходимо также будет определить, как положения пункта 10 резолюции 56/292 по вопросу о концепции стратегических запасов и ее реализации должны применяться к этим двум государствам.

Прочие вопросы

56. **Г-н Хо** (Сингапур) упоминает различные проблемы, с которыми сталкиваются сотрудники и делегации в результате усиления мер безопасности по периметру Организации Объединенных Наций. В частности, он просит разъяснить повысившуюся сложность доступа в гараж и в некоторые здания и указывает, что набор 50 дополнительных сотрудников службы охраны, как предполагалось, должен был улучшить существующее положение.

57. **Г-н Макканн** (начальник Службы безопасности и охраны) говорит, что в нынешних условиях исключительно важно не ослаблять меры по обеспечению безопасности и пресекать любое несанкционированное проникновение в здания Организации Объединенных Наций, включая открытые для доступа публики места; Служба безопасности и охраны стремится обеспечивать достижение этой цели с минимальными неудобствами для всех граждан. Он упоминает о ряде принятых для этого мер и разъясняет, что дополнительные сотрудники службы охраны пока еще набираются и еще к работе не приступили. Осуществление Генерального плана капитального ремонта служебных помещений должно улучшить условия доступа в здания.

58. **Г-н Фарид** (Саудовская Аравия) просит Бюро скорректировать программу работы Комитета, изменив график вечерних заседаний, с тем чтобы чле-

ны Комитета могли при желании соблюдать Рамадан.

59. Представители Ливийской Арабской Джамахирии, Сирии, Египта, Судана, Иордании, Исламской Республики Иран, Алжира, Марокко, Бангладеш и Индонезии присоединяются к просьбе, высказанной представителем Саудовской Аравии.

60. **Председатель** говорит, что Бюро рассматривает этот вопрос и постарается принять решение, которое устроит все стороны, и при этом не нарушит ход процесса работы Комитета.

Заседание закрывается в 12 ч. 30 м.