



Генеральная Ассамблея

Шестьдесят восьмая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General
10 December 2013
Russian
Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 17-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в среду, 13 ноября 2013 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Таалас. (Финляндия)

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

Содержание

Пункт 141 повестки дня: Общая 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/>).



Заседание открывается в 10 ч. 05 м.

Пункт 141 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций (A/68/7/Add.4 и A/68/30; A/C.5/68/3)

1. **Г-н Роудз** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе (КМГС)), внося на рассмотрение доклад Комиссии за 2013 год (A/68/30), говорит, что в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 67/257, КМГС проводит пересмотр пакета вознаграждения персонала с учетом финансового положения организаций и их возможности привлекать конкурентоспособный персонал. Комиссии также хорошо известно о сложном финансовом положении, в котором находятся государства-члены и их национальные гражданские службы. Проведение всеобъемлющего пересмотра требует поддержки со стороны всех заинтересованных сторон; цель состоит в том, чтобы примирить конкурирующие приоритеты и прийти к пересмотренной системе, которая была бы слаженной и надежной и позволяла бы решать проблемы государств-членов, организаций и сотрудников. Созданы рабочие группы для рассмотрения в рамках обзора следующих трех пунктов: структура вознаграждения; конкурентоспособность и устойчивость; и поощрение за хорошую работу и другие вопросы, связанные с людскими ресурсами. Необходимая информация запрашивается у административных руководителей организаций и у персонала в рамках общесистемного опроса сотрудников. Пересмотр также коснется методологий, используемых для определения размеров субсидии на образование, надбавок на детей и коррективов по месту службы. Выступающий обращает внимание на то, что проведение этого пересмотра с использованием имеющихся ресурсов создает значительную нагрузку на административные и оперативные возможности Комиссии.

2. Что касается возраста обязательного увольнения, то Комиссия рекомендует повысить его до 65 лет для работающих в настоящее время сотрудников с учетом того, что многие национальные правительства внесли изменения в свои пенсионные схемы с целью способствовать увеличению продолжительности трудоспособного периода жизни. Любые вопросы, касающиеся управления служебной деятельностью, омоложения кадрового состава и обеспечения гендерной и географической сбалансированности, можно решить в рамках соответст-

вующих кадровых стратегий. Кроме того, согласно оценке актуария-консультанта Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, обусловленное указанной мерой сокращение размера актуарного дефицита будет способствовать дальнейшему повышению финансовой стабильности Фонда в долгосрочной перспективе. Это изменение позволило бы также сократить объем обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию. Чтобы дать организациям время для осуществления этого изменения, оно должно вступить в силу 1 января 2016 года, при условии, что это не затронет приобретенные права сотрудников.

3. Разница между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия, по состоянию на 2013 год составляет 119,6, а ее средняя величина за пятилетний период 2009–2013 годов составляет 115,7. Комиссия решила, что в целях сохранения разницы в пределах установленного диапазона 110–120 не следует повышать множитель корректива по месту службы в Нью-Йорке в феврале 2014 года. Она будет следовать процедуре регулирования разницы, утвержденной Ассамблеей в ее резолюции 46/191, в целях поддержания паритета покупательной способности между окладами в Нью-Йорке и окладами в других местах службы.

4. Что касается вопроса о шкале базовых/минимальных окладов, то Комиссия рекомендует Ассамблее скорректировать эту шкалу на 0,19 процента, с тем чтобы отразить увеличение чистого базового оклада в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов в период с 1 января 2012 года по 1 января 2014 года. Применение стандартной процедуры, в соответствии с которой размер базового оклада увеличивается, а множитель корректива по месту службы соразмерно уменьшается, не повлечет за собой каких-либо изменений в том, что касается размеров чистого получаемого на руки вознаграждения.

5. В докладе также содержится информация о пересмотре методологии, используемой для определения размера надбавки на детей и иждивенцев второй ступени и об обследовании условий службы

сотрудников категории общего обслуживания в Париже и Монреале. Комиссия не приняла решения на основе рекомендаций Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы, касающихся системы коррективов по месту службы, поскольку она считает, что любые изменения должны вноситься в эту систему после пересмотра пакета вознаграждения.

6. **Г-н Хёйсман** (Директор Отдела по планированию программ и бюджету), внося на рассмотрение заявление Генерального секретаря в соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной ассамблеи, касающееся административных и финансовых последствий решений и рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2013 год (A/C.5/68/3), говорит, что финансовые последствия возникнут в связи с выполнением рекомендаций КМГС о повышении ставок шкалы базовых/минимальных окладов; введением специальной меры в отношении субсидии на образование в Бельгии; а также результатами обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Париже и в Монреале.

7. Что касается двухгодичного периода 2012–2013 годов, то выполнение указанных рекомендаций повлечет за собой дополнительные сметные расходы в объеме 17 900 долл. США в рамках бюджета по программам, которые будут рассмотрены в докладе об исполнении бюджета на этот двухгодичный период. Что касается двухгодичного периода 2014–2015 годов, то дополнительные потребности составят 72 000 долл. США в рамках предлагаемого бюджета по программам и 5300 и 1700 долл. США в рамках предлагаемых бюджетов соответственно Международного уголовного трибунала по Руанде и Международного трибунала по бывшей Югославии; эти потребности будут рассмотрены в соответствующих докладах об исполнении бюджета.

8. На двухгодичный период 2014–2015 годов потребуются дополнительные ассигнования в размере 195 700 долл. США в качестве доли Организации Объединенных Наций в предлагаемом бюджете по программам по разделу 31 «Совместно финансируемая административная деятельность», которые будут выделены из средств резервного фонда.

9. Что касается бюджетов операций по поддержанию мира, то выполнение указанных рекоменда-

ций повлечет за собой дополнительные потребности в размере 11 000 долл. США на финансовый период с 1 июля 2013 года по 30 июня 2014 года, которые будут указаны в соответствующих докладах об исполнении бюджетов; дополнительные потребности в размере 22 000 долл. США на период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года будут включены в предлагаемые бюджеты.

10. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение соответствующий доклад Консультативного комитета (A/68/7/Add.4), говорит, что Консультативный комитет соглашается с представленной Генеральным секретарем информацией о финансовых последствиях рекомендаций КМГС. Кроме того, Комиссия нуждается в дополнительных ресурсах в размере 606 000 долл. США для представления докладов о ходе проведения всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения и выносимых по нему предварительных заключений. Консультативный комитет не возражает против предложения, касающегося выделения финансовых средств, но надеется, что будут предприняты усилия для обеспечения их экономного использования.

11. **Г-н Паче** (Председатель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС)) говорит, что в последние годы глобальный экономический кризис побуждает организации общей системы сокращать затраты и стремиться к повышению эффективности, и принятие этих мер способствует смягчению насущных бюджетных проблем. Вместе с тем отсутствие последовательности в условиях службы по-прежнему является препятствием на пути к межучрежденческой мобильности сотрудников и, следовательно, к подлинно единой общей системе. В своем докладе (A/68/30) КМГС вынесла ряд рекомендаций, которые могут способствовать повышению слаженности системы. Рекомендация, касающаяся повышения с января 2016 года возраста обязательного увольнения до 65 лет для работающих сейчас сотрудников, согласуется с необходимостью применения ко всем сотрудникам общего подхода к прекращению службы. С демографической и актуарной точки зрения эта мера представляется рациональной и поможет облегчить покрытие обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию. Кроме того, она позволит сэкономить средства за счет менее ча-

стого найма пенсионеров и будет способствовать укреплению равенства, слаженности и мобильности в учреждениях Организации Объединенных Наций благодаря предоставлению всем сотрудникам возможности выхода на пенсию в одном и том же возрасте без ущемления их приобретенных прав. Если руководство кадровых служб организует соответствующий процесс надлежащим образом, то указанное изменение не будет препятствовать омоложению кадрового состава, ни соблюдению гендерного баланса и справедливого географического распределения. Оратор выражает надежду на то, что Комитет поддержит данную рекомендацию.

12. Система регулирования окладов, внедренная в целях предупреждения непредсказуемых колебаний размеров окладов в Организации Объединенных Наций, выполняет свою функцию после введения моратория на повышение вознаграждения в гражданской службе-компараторе. В то же время всеобъемлющий пересмотр пакета вознаграждения, принятый КМГС, вселяет в государства-члены, организации и персонал не только надежды, но и обеспокоенность. ФАМГС полагает, что параметры, регулирующие вознаграждение, не следует менять до тех пор, пока не станут известны результаты пересмотра. Кроме того, этот пересмотр не должен быть продиктован краткосрочными потребностями; соответствующая надежная методология, предусматривающая привязку пакета вознаграждения Организации Объединенных Наций к реалиям рынка, будет способствовать тому, что набор и удержание персонала будут осуществляться исходя из принципов, сформулированных в статьях 100 и 101 Устава.

13. Роль Организации Объединенных Наций претерпевает изменения ввиду растущих потребностей в операциях по поддержанию мира и в оказании помощи голодающему населению и беженцам, а операции, осуществляемые в опасных условиях, требуют изменения мер по обеспечению охраны и безопасности и системы вознаграждения сотрудников, работающих в этих условиях. Тем не менее слаженность общей системы по-прежнему имеет основополагающее значение для успеха международной гражданской службы. Система вознаграждения оказалась весьма гибкой, а принципы Флеминга и Ноблемера, на которых она зиждется, выдержали испытание временем. Поэтому данную систему не следует перестраивать полностью; напро-

тив, любые необходимые коррективы следует реализовывать в уже существующих рамках.

14. И наконец, ФАМГС выражает обеспокоенность в связи со сложившимися взаимоотношениями между сотрудниками и руководством во многих организациях общей системы. Отмечая, что Объединенная инспекционная группа опубликовала доклад о взаимоотношениях между сотрудниками и руководством в специализированных учреждениях и общей системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/2012/10) после представления доклада о взаимоотношениях между сотрудниками и руководством в Организации Объединенных Наций (A/67/136), выступающий говорит, что, хотя этот вопрос не был включен в нынешнюю программу работы Комитета, он попытается в неофициальном порядке обсудить этот вопрос с делегациями, поскольку хорошие взаимоотношения между персоналом и администрацией имеют важное значение для формирования позитивной и продуктивной рабочей атмосферы.

15. **Г-жа Аналена** (Председатель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС)) говорит, что ККСАМС поддерживает усилия, направленные на обеспечение согласованности условий службы в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, поощрение равенства и содействие эффективности. Технический анализ существующих проблем и соблюдение установленных методологий были весьма благотворными для системы. Хорошие взаимоотношения персонала и администрации, основанные на диалоге и обмене идеями и информацией, имеют решающее значение; сложные взаимоотношения, преобладающие в последнее время, вряд ли будут способствовать решению многих острых проблем, обсуждаемых сегодня.

16. ККСАМС рада принять участие в пересмотре пакета вознаграждения, несмотря на некоторые опасения относительно того, что этот пересмотр, возможно, был продиктован удручающей тенденцией, проявляющейся в том, что сотрудников рассматривают лишь как источник финансовых обязательств, не учитывая их важного вклада в систему ценностей и целей Организации Объединенных Наций. Было бы целесообразно дождаться результатов пересмотра, прежде чем обсуждать возможность какого-либо изменения действующей системы воз-

награждения, в том числе разницы в чистом вознаграждении между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами. С учетом всеобъемлющего характера этого пересмотра любые непосредственные изменения существующего положения вещей могут поставить под угрозу техническую обоснованность и, как следствие, результаты пересмотра. Крайне важно, чтобы процесс пересмотра проходил открыто и в духе сотрудничества.

17. Координационный комитет одобряет рекомендацию КМГС относительно того, что возраст обязательного увольнения для работающих сейчас сотрудников следует повысить до 65 лет и что эта мера должна вступить в силу с 1 января 2016 года. Это будет соответствовать общемировой тенденции к повышению возраста выхода на пенсию и, возможно, положительно повлияет на финансовое положение Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Персонал в целом одобряет данные преобразования при условии, что они не затронут его приобретенные права. Предоставление сотрудникам возможности продлить свой срок службы еще на несколько лет позволит им на протяжении более длительного периода вносить взносы в пенсионный фонд, а Организация сможет в полной мере воспользоваться их навыками и опытом. Указанная мера затронет лишь небольшую долю сотрудников, поэтому маловероятно, что это изменение негативно скажется на омоложении кадров или усилиях по обеспечению более сбалансированного географического состава.

18. Условия службы имеют решающее значение для поддержания морального духа и способности персонала выполнять свои служебные обязанности. В этой связи вызывает разочарование тот факт, что не обеспечивается возможность функционирования системы коррективов по месту службы в соответствии с согласованной методологией. Недостаточно внимания уделяется таким концепциям, как принцип Ноблемера, цель которого состоит в формировании конкурентоспособного пакета вознаграждения в интересах привлечения многообразной по составу и выдающейся по своим способностям рабочей силы. Сотрудники являются одной из главных ценностей организации, а не обузой для нее. Ежедневно сотрудники рискуют своей жизнью и жертвуют семейными узами ради выполнения задач, поставленных перед Организацией Объединенных Наций государствами-членами; их преданность де-

лу должна получать признание и поощряться соответствующим вознаграждением. Для сотрудников на местах, которые несут службу в менее благоприятных условиях, иногда рискуя собственной жизнью, безопасность является не формой вознаграждения, а необходимостью и поэтому представляет собой один из важнейших аспектов деятельности учреждений.

19. Взаимоотношения между персоналом и руководством переживают серьезный кризис с тех пор, как Генеральный секретарь в одностороннем порядке лишил представителей персонала права вести переговоры с администрацией. Союзы персонала добиваются не участия в управлении Организацией и не права налагать вето на реформы; они просят о соблюдении надлежащих процедур и о предоставлении им права вести переговоры по вопросам безопасности на местах, учитывая, что число гражданских сотрудников, убитых в результате нападений, является как никогда высоким — более 200 человек за последние десять лет.

20. **Г-н Томсон** (Фиджи), выступая от имени Группы 77 и Китая, говорит, что КМГС играет важную роль в деле унификации условий службы персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с резолюцией 63/250 Генеральной Ассамблеи. Группа обратится за дополнительной информацией об осуществлении этой резолюции. Она также ознакомится с мнениями представителей персонала, организаций общей системы и Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций относительно рекомендации КМГС, касающейся повышения возраста обязательного увольнения для работающих сейчас сотрудников.

21. Что касается изменений, связанных с величиной разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, то Группе будет необходимо ознакомиться с обновленными данными на декабрь 2013 года и предположительными данными на февраль 2014 года, чтобы лучше оценить ситуацию. Кроме того, в феврале 2014 года вступит в силу изменение индекса корректива по месту службы для Нью-Йорка, а некоторые данные, используемые при расчете величины разницы, можно будет получить только после этого. Отмечая, что КМГС рассмотрела возможные тенденции в основных переменных показателях и их влияние на величину разницы, вы-

ступающий говорит, что Группа хотела бы получить от Комиссии разъяснения относительно влияния этих переменных показателей на данные за февраль 2014 года и на цикл корректировок по месту службы, который начнется в том же месяце.

22. Группа всерьез обеспокоена недостаточным прогрессом, достигнутым организациями общей системы в деле обеспечения гендерного баланса, в особенности на уровне старшего руководства. Она поддерживает рекомендации КМГС, направленные на повышение представленности женщин, и считает, что следует приложить более активные усилия для найма женщин из развивающихся стран.

23. **Г-н Ван дер Аккер** (Наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов — бывшей югославской Республики Македония, Сербии и Черногории; стран-участниц процесса стабилизации и ассоциации — Албании и Боснии и Герцеговины; а также Грузии, Республики Молдова и Украины, говорит, что Европейский союз поддерживает независимость КМГС, которая призвана играть значительную роль в повышении эффективности функционирования организаций общей системы, особенно в период финансово-экономического кризиса.

24. Персонал — это опора Организации Объединенных Наций. Секретариат должен продолжать изыскивать пути улучшения функционирования Организации, поскольку лишь мотивированные сотрудники, уверенные в том, что хорошая работа будет вознаграждаться, а посредственная — пресекаться, будут выполнять свои обязанности с максимальной отдачей. Европейский союз выступает за оказание персоналу надлежащей поддержки, которая позволит ему работать эффективно и в безопасности, особенно в условиях повышенного риска. В то же время необходимо действовать с учетом тех же ограничений, которые были установлены многими государствами-членами для их собственных гражданских служб ввиду переживаемых ими финансовых трудностей. Сотрудники Организации Объединенных Наций больше не могут оставаться в стороне от существующих экономических реалий, так как это поставило бы под угрозу устойчивость всей системы. Тот факт, что величина разницы в чистом вознаграждении превысила медианное значение — 115, вызывает озабоченность, и эта проблема должна быть решена.

25. Касаясь возможности повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет для работающих сейчас сотрудников, выступающий с обеспокоенностью отмечает, что КМГС и представители организаций общей системы не достигли согласия относительно дальнейших шагов. Потребуется дополнительная информация о преимуществах и потенциальных недостатках принятия такой меры.

26. Европейский союз тщательно изучит вопросы, касающиеся вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше, предлагаемого пересмотра ставок шкалы базовых/минимальных окладов и условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. Предпринятый КМГС пересмотр пакета вознаграждения будет иметь принципиальное значение для обеспечения устойчивости общей системы. Необходимо создать более приближенную к реальности и простую систему, которая лучше отвечала бы нуждам организаций.

27. **Г-н Хак** (Индия) говорит, что КМГС внесла значительный вклад в реформирование кадровой системы путем унификации условий службы персонала Организации Объединенных Наций и институционализации сложных механизмов регулирования вознаграждения. Она помогла добиться того, чтобы Организация смогла привлекать талантливых сотрудников, которые получали бы достойное вознаграждение. Предпринятый Комиссией пересмотр пакета вознаграждения повлияет на качество кадрового состава в будущем и, следует надеяться, приведет к расширению географического и гендерного многообразия.

28. Тот факт, что Ассамблея отложила принятие решений в отношении общей системы в рамках пересчета связанных с должностями расходов, привел к искажению механизмов выплаты вознаграждения, а величина разницы в чистом вознаграждении стремительно приближается к максимально допустимым пределам. С учетом действующего моратория на вознаграждение в гражданской службе-компараторе и неопределенности в отношении того, продолжится ли его действие после декабря 2013 года, следует принять меры для сохранения величины разницы на желательном уровне, которым является медиана — 115. Система корректировок по месту службы должна иметь возможность нормально функционировать в соответствии с методологией, утвержденной Ассамблеей.

29. Для выполнения рекомендаций КМГС должны быть выделены необходимые ресурсы. Новые должности старшего уровня создаются все чаще, и ввиду постепенного расширения мандатов департаментов и подразделений осуществлять рациональный контроль за штатом сотрудников, выполнением функций и расходом финансовыми средствами становится все труднее. Бюджетные трудности нельзя объяснять только размером вознаграждения персонала.

30. **Г-жа Кояма** (Япония) говорит, что делегация ее страны поддерживает цель сохранения общей системы, которая заключается в обеспечении эффективности и действенности условий службы сотрудников всех участвующих организаций. Персонал Организации Объединенных Наций является ее самым главным достоянием, однако растущий объем расходов по персоналу является одним из основных факторов роста бюджета. В этой связи выступающая приветствует пересмотр пакета вознаграждения, предпринятый КМГС; разница в чистом вознаграждении также нуждается в пересмотре.

31. Рекомендация КМГС относительно повышения возраста обязательного увольнения для уже работающих сотрудников до 65 лет требует тщательного рассмотрения, поскольку эта мера будет иметь значительные последствия для управления людскими ресурсами, в том числе для географического распределения должностей и омоложения Организации. Делегация ее страны хотела бы обсудить возможность отсрочки принятия этой меры в отношении работающих сейчас сотрудников.

32. Оратор настоятельно призывает КМГС продолжать информировать Ассамблею о любых проблемах, с которыми она сталкивается в своих усилиях побудить организации общей системы к обеспечению более согласованного и эффективного управления людскими ресурсами.

33. **Г-н Ким Чихун** (Республика Корея) говорит, что сотрудники Организации Объединенных Наций заслуживают вознаграждения, пособий и льгот, которые являются адекватной платой за их вклад в работу Организации и соответствуют их уникальному статусу международных гражданских служащих. В то же время необходимо приложить усилия к тому, чтобы пакет вознаграждения не только способствовал привлечению конкурентоспособных кадров, но и стимулировал уже работающих в Ор-

ганизации сотрудников к достижению выдающихся результатов в своей карьере.

34. Что касается вопроса о разнице в чистом вознаграждении, то его делегация обеспокоена тем, что если величина разницы достигнет 119,8 к концу 2014 года и останется на этом высоком уровне, то средняя величина разницы за пятилетний период приблизится к 120, т.е. к верхнему пределу, что обернется еще большим бременем для государств-членов в условиях, когда многие из них вынуждены прибегать к мерам строгой экономии. Он выражает уверенность в том, что КМГС будет содействовать Ассамблее в рассмотрении этого вопроса.

35. **Г-н Либерман** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что меры, принимаемые для решения проблемы роста расходов по персоналу — проводимый Координационным советом руководителей анализ последствий роста расходов по персоналу в рамках всей общей системы, предпринятый КМГС пересмотр пакета вознаграждения и ввод моратория на повышение вознаграждения, в результате чего была временно приостановлена автоматическая корректировка в связи с ростом стоимости жизни, — не помогут сдержать рост указанных расходов достаточно оперативно, чтобы решить проблемы, волнующие многие организации системы Организации Объединенных Наций. В последние месяцы руководящие органы Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций, Международной морской организации и Всемирной организации интеллектуальной собственности приняли резолюции, в которых просили Ассамблею и КМГС принять меры, направленные на облегчение бремени расходов по персоналу, и в предстоящие месяцы другие организации, вероятно, поступят таким же образом.

36. Как представляется, в целом существует согласие в отношении того, что решением этой проблемы необходимо заняться в ближайшее время. До того момента, когда будут разработаны долгосрочные меры, наилучшим решением было бы соответствующим образом изменить методологию регулирования разницы. В соответствии с принципом Ноблемера вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций определяется путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, или компараторе, которыми является гражданская служба Соединенных Штатов; разница между этими

двумя уровнями заработной платы и называется собственно «разницей». В соответствии с резолюциями 40/244 и 43/226 Генеральной Ассамблеи КМГС следит за тем, чтобы величина разницы за годовой период оставалась в диапазоне 110–120 процентов от ставки оклада у компаратора и чтобы средняя величина разницы за пятилетний период поддерживалась на желательном уровне, которым является медиана — 115.

37. В настоящее время проблема заключается в том, что величина разницы за годовой период, которая в 2010 году составляла 113,3, согласно прогнозам, вырастет до 122,4 в 2014 году как следствие введения моратория на повышение вознаграждения в службе-компараторе. В результате этого средний показатель за пять лет впервые в истории превысил 115 и составил 115,7 в 2013 году. Исходя из прогнозов, представленных КМГС в ее докладе (A/68/30), средний показатель в 2014 году возрастет до 116,9, в 2015 году — до 118,2, а в 2016 году составит 119,4. Лишь уменьшение корректива по месту службы позволит вновь понизить средний показатель за пятилетний период до искомого медианного значения; в противном случае в период действия моратория на повышение вознаграждения в службе-компараторе организации будут ежегодно выплачивать сотрудникам категории специалистов более крупное вознаграждение, чем было предусмотрено Ассамблеей.

38. Ассамблея сформулировала стратегическую цель, но ей также следует дать КМГС указания относительно периода, в течение которого должны быть предприняты шаги для исправления ситуации. По мнению его делегации, корректировка в сторону понижения должна быть произведена в течение короткого периода времени, чтобы как можно скорее облегчить положение организаций. Чем короче будет этот период, тем быстрее соответствующие организации смогут перенаправить средства, которые они переплачивают в виде вознаграждения сотрудникам Организации Объединенных Наций категории специалистов на цели укрепления своих мандатов.

39. Усердный труд, преданность делу и инициативность сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов имеют чрезвычайно важное значение для работы общей системы. Особое внимание, которое его делегация уделяет расходам по персоналу, отчасти продиктовано стремле-

нием сохранить за персоналом его основополагающую роль, поскольку многие организации из-за нехватки бюджетных средств уже сократили свой штат или заменили сотрудников консультантами. В своем докладе об услугах индивидуальных консультантов в системе Организации Объединенных Наций (A/68/67) Объединенная инспекционная группа указала, что объем расходов на привлечение одного консультанта составляет менее половины объема расходов на создание одной должности категории специалистов. Если государства-члены и администрация не будут осуществлять ответственное руководство в соответствии со своими обязанностями, то вытеснение персонала в условиях строгой бюджетной экономии будет продолжаться.

Заседание закрывается в 11 ч. 25 м.