

**Генеральная Ассамблея**

Семидесятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General

11 December 2015

Russian

Original: English

Пятый комитет**Краткий отчет о 14-м заседании,**

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, во вторник, 10 ноября 2015 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Бхаттарай (Непал)*затем:* г-н Абдалла (заместитель Председателя) (Чад)Председатель Консультативного комитета по административным
и бюджетным вопросам: г-н Руис Массье**Содержание**

Пункт 141 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций

Пункт 134 повестки дня: Предлагаемый бюджет по программам на
двухгодичный период 2016–2017 годов (*продолжение*)*Административные расходы Объединенного пенсионного фонда
персонала Организации Объединенных Наций**Административные и финансовые последствия, вытекающие из доклада
Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации
Объединенных Наций**Анализ опыта использования резервного фонда**Ограниченные бюджетные полномочия*

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>).

15-19641 X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

Пункт 141 повестки дня: Общая система Организации Объединенных Наций (A/70/7/Add.4 и A/70/30; A/C.5/70/3)

1. **Г-н Роудз** (Председатель Комиссии по международной гражданской службе), представляя доклад Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) за 2015 год (A/70/30), говорит, что доклад является плодом осуществлявшейся на протяжении трех лет в сотрудничестве с контактными лицами интенсивной работы Комиссии по проведению всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе Организации Объединенных Наций; в докладе содержатся окончательные рекомендации, а также оценка соответствующих финансовых последствий. Все большее разнообразие миссий, расширение мандатов, увеличение численности персонала и количества организаций общей системы, которые вынуждены иметь дело со все более раздутыми бюджетами, приводит к тому, что Комиссия сталкивается с беспрецедентными проблемами в своих усилиях по созданию единой международной гражданской службы посредством применения общих норм, методов и правил в отношении персонала. Стремясь удовлетворять противоречивые потребности и ожидания, Комиссия вместе с тем продолжает сосредотачиваться на выполнении своей главной задачи, которая заключается в выработке рекомендаций в отношении стратегий, создающих возможность эффективного выполнения мандатов и обеспечивающих мотивацию персонала к выполнению важной роли с помощью денежных и неденежных стимулов.

2. В первой части доклада рассматриваются оперативные аспекты работы Комиссии в соответствии с ее статутом. В своей резолюции 69/251 Генеральная Ассамблея постановила повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения для сотрудников, принятых на работу до 1 января 2014 года. В соответствии с этой резолюцией Комиссия рекомендует ввести указанное повышение не позднее 1 января 2017 года.

3. Величина разницы между чистым вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов составляет 117,2 как в 2015 году, так и в среднем за пять лет (2011–2015 годы). С 1 января

2015 года вступило в силу повышение на 1 процент ставок базовой Общей шкалы в служебно-компараторе; кроме того, на уровне федерального округа Колумбия в налоговое законодательство было внесено несколько изменений, направленных на снижение налогового бремени. В целях отражения последствий этих изменений Комиссия рекомендовала скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов, повысив их на 1,08 процента и соразмерно уменьшив число пунктов множителя корректива по месту службы в соответствии с принципом неизменности размеров вознаграждения. Комиссия вносит изменения в систему коррективов по месту службы в целях повышения возможности прогнозирования корректировок размеров вознаграждения, а также содействия сдерживанию роста расходов в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Кроме того, в трех местах расположения штаб-квартир были проведены обследования наилучших преобладающих условий службы, и подготовленные в результате этого рекомендованные шкалы окладов были доведены до сведения административных руководителей соответствующих организаций. Комиссия рекомендовала сохранить размер надбавок на иждивенцев во всех трех местах службы до тех пор, пока Ассамблея не примет решения по всеобъемлющему пересмотру.

4. Во второй части доклада кратко характеризуется пересмотр пакета вознаграждения в общей системе. В соответствии с руководящими указаниями Генеральной Ассамблеи, содержащимися в резолюции 68/253, Комиссия провела комплексный анализ элементов вознаграждения — как денежного, так и неденежного — в целях изучения сопоставимости предлагаемого пакета, на предмет его соответствия пакету вознаграждения у компаратора, и запросила мнения административных руководителей и сотрудников организаций общей системы. Административные руководители указали на необходимость решения таких вопросов, как сужение диапазонов ставок и число ступеней в конкретных классах, а также призвали к упрощению и реорганизации пакета пособий и надбавок и обеспечению более тесной связи между размерами вознаграждения и результатами работы. В рамках общесистемного опроса персонала, проведенного в 2013 году, респонденты также указали на необходимость усиления этой связи. В результате обследования было также установлено, что сотрудники приходят рабо-

тать в организации общей системы в первую очередь по причине своей убежденности в правильности целей и задач организаций, а также в связи с тем, что эти организации предлагают интересную работу, и что заработная плата не относится к числу пяти основных причин поступления на работу.

5. В ходе проведения обзора Комиссия выявила ряд проблем в связи с действующей системой вознаграждения, в том числе несогласованные диапазоны шкалы окладов, трудные для понимания или нечеткие рыночные ориентиры и дублирование пособий и надбавок. К числу проблем, выявленных в связи с узкими диапазонами ставок, относятся следующие: меньшие, чем требуется, различия в заработной плате сотрудников классов С-1–Д-2; сужение диапазонов ставок для более высоких классов; чрезмерный акцент на стаже в качестве основы для определения зарплаты вместо учета эффективности труда; и использование двойной шкалы окладов, ставки в которой различаются в зависимости от наличия или отсутствия иждивенцев, что является наиболее серьезным недочетом. При разработке пересмотренной системы вознаграждения Комиссия стремилась предложить конкурентоспособный, справедливый и упрощенный пакет вознаграждения, который носит целостный характер и прост в применении, основан на соображениях сдерживания роста затрат и является устойчивым, обеспечивая возможность проявлять гибкость в удовлетворении конкретных потребностей организаций. В рекомендуемом пакете вознаграждения, который является результатом интенсивных переговоров и поиска компромиссов, нашли отражение четыре основных изменения – упрощение шкалы окладов; учет наличия иждивенцев, что отражает современную практику; упрощение системы субсидирования образования; и в большей мере соответствующий своему целевому назначению пакет выплат в периферийных местах службы. Цель заключалась в том, чтобы выполнить пожелания в отношении эффективности, справедливости, конкурентоспособности и затрат.

6. В рамках предлагаемой системы вознаграждения действующая двойная шкала окладов заменяется единой шкалой окладов, применяемой ко всем сотрудникам, независимо от их семейных обстоятельств, в целях усиления связи между заработной платой и проделанной работой. В новой шкале окладов будут изменены критерии получения стату-

са сотрудника, имеющего иждивенцев, и будет упрощен учет наличия иждивенцев. В частности, учитывая важность продолжения признания статуса супругов, находящихся на иждивении, и аналогично соответствующим налоговым льготам, имеющимся в службе-компараторе, будет введена надбавка на находящегося на иждивении супруга в размере 6 процентов от чистого вознаграждения. Вместе с тем, поскольку когда Комиссия предлагала двойную шкалу окладов, она не предусматривала, что оклады по ставкам для сотрудников, имеющих иждивенцев, будут выплачиваться сотрудникам, супруги которых не находятся на иждивении, теперь она пытается устранить несоответствия, которые возникли в нынешней системе.

7. Так, в рамках предлагаемой системы сотрудники, не имеющие на иждивении супругов, которые в настоящее время в соответствии с нынешней системой вознаграждения получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев, на том основании, что они имеют первого находящегося на иждивении ребенка, будут получать только надбавку на ребенка. Сотрудники, супруги которых не находятся на иждивении, и одинокие родители, размер чистого вознаграждения которых будет снижен при переходе на единую шкалу окладов, будут получать промежуточную надбавку. Несмотря на то что Комиссия рассмотрела вопрос о введении специальной надбавки для одиноких родителей в рамках предлагаемой системы, она пришла к заключению, что аргументы в пользу введения такого пособия недостаточны для того, чтобы пойти на увеличение административных трудностей, и что его избирательный характер идет вразрез с необходимостью применения последовательного подхода к элементам пакета вознаграждения, определяемым наличием иждивенцев. Кроме того, в случае применения дифференцированного подхода к сотрудникам с детьми любая такая надбавка будет являться нарушением принципа равного обращения независимо от семейного положения. Определение статуса одинокого родителя также создаст проблемы ввиду многообразия семейных ситуаций и механизмов распределения финансового бремени, связанного с расходами на детей. Наконец, тот факт, что предлагаемый пакет вознаграждения будет включать надбавку на детей, субсидию на образование и соответствующее обеспечение, касающееся оплаты поездок, а также надбавку за работу в трудных условиях для одиноких родителей, является допол-

нительным аргументом в пользу обоснованности рекомендации Комиссии в отношении отказа от специальной надбавки.

8. Предлагаемая шкала окладов отражает более единообразную периодичность повышения по ступеням (13 ступеней для классов С-1–Д-1 и 10 ступеней на уровне Д-2). В доклад также включены предложения относительно приведения периодичности повышения по ступеням нынешней шкалы в более точное соответствие с периодичностью повышения по ступеням в службе-компараторе, а также обеспечения того, чтобы повышение по ступеням позволяло учитывать показатели работы, в особенности отличные показатели работы. Средства, которые будут сэкономлены в результате введения этих изменений, будут использоваться для финансирования системы поощрительных выплат, включая денежные поощрительные выплаты за отличную работу и, в случае необходимости, систему поощрительных выплат при найме. Кроме того, в результате перехода на единую шкалу окладов потребуется пересмотр шкалы зачитываемого для пенсии вознаграждения, ставок шкалы налогообложения персонала, методологии определения разницы в чистом вознаграждении, выплат, производимых при увольнении, а также субсидий в случае смерти и субсидий на репатриацию.

9. Расчет субсидии на образование в рамках новой системы будет упрощен. Механизм возмещения в рамках существующей системы субсидирования образования, основанный на системе 15 валютных/страновых зон, будет заменен скользящей шкалой, состоящей из семи ступеней, применимых ко всем местам службы. Кроме того, допустимые расходы будут ограничены платой за обучение и сборами в связи с зачислением в учебное заведение, в то время как оплата стоимости пансиона будет возмещаться только в тех случаях, когда направление детей в школы-интернаты, находящиеся за пределами места службы сотрудника, будет признано необходимым.

10. Комиссия рекомендует внести ряд изменений, направленных на то, чтобы упростить пакет выплат в периферийных местах службы и сделать его в большей степени соответствующим целевому назначению, принимая во внимание принцип приобретенных прав и предусмотрев переходные меры в целях защиты персонала от внезапных и произвольных потерь. Предлагается ввести пересмотрен-

ные фиксированные надбавки за работу в трудных условиях, размер которых зависит от категории места службы и класса должности сотрудника, а также увеличить размер надбавок для сотрудников, не имеющих иждивенцев. Кроме того, новая система выплаты надбавок для сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, будет основана на учете семейного положения сотрудника, а не класса его должности. Пересмотренная система стимулирующих выплат за мобильность призвана побуждать сотрудников переводиться в периферийные места службы. Стимулирующие выплаты за мобильность будут варьироваться лишь в зависимости от класса должности; сотрудники, работающие в местах службы категории Н, больше не будут иметь права на получение таких стимулирующих выплат, а практика установления размеров таких выплат исходя из числа прежних географических перемещений сотрудников будет отменена. Наконец, будет отменена практика предоставления досрочного отпуска для поездки на родину персоналу, работающему в местах службы категорий С, Д и Е, в связи с дублированием средств на совершение таких поездок и средств на совершение поездок в отпуск для отдыха и восстановления сил.

11. Особое внимание было уделено обеспечению того, чтобы пересмотренный пакет вознаграждения обеспечивал достаточную поддержку сотрудникам, работающим в периферийных местах службы с наиболее трудными условиями. С этой целью никаких изменений не было внесено в систему предоставления отпуска для отдыха и восстановления сил, которая рассматривается в качестве одного из важных компонентов более широкого пакета мер, имеющих решающее значение для эффективного выполнения программ в трудных и опасных местах; выплата за работу в опасных условиях, являющаяся одним из компонентов пакета выплат в периферийных местах службы, также осталась неизменной.

12. Оптимизированный пакет выплат в связи с переездом, включающий оплату поездки в связи с переездом, оплату перевозки имущества в связи с переездом и субсидию на обустройство, призван в большей степени соответствовать целевому назначению и отражать реальные затраты. В целях обеспечения сопоставимости совокупного пакета вознаграждения в соответствии с принципом Ноблемера Комиссия обратилась к внешнему эксперту с просьбой провести сравнительный анализ совокупных

пакетов вознаграждения, предоставляемых в общей системе Организации Объединенных Наций и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, с тем чтобы создать основу для выработки стратегий привлечения персонала, обеспечения его заинтересованности в работе и удержания сотрудников. При проведении экспертного анализа основное внимание уделялось вознаграждению, пособиям и льготам, поощрению с учетом выполнения работы и учету служебных заслуг, обеспечению возможностей для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей и для повышения квалификации и развития карьеры, с учетом того что, по мнению сотрудников, ценность пакета в целом превышает сумму его отдельных составляющих. Согласно результатам исследования, проведенного в 2014 году Главным контрольным управлением Соединенных Штатов, компоненты совокупных пакетов вознаграждения в Организации Объединенных Наций и в службе-компараторе в значительной степени сопоставимы. Тем не менее Комиссия подчеркнула необходимость того, чтобы организации уделяли больше внимания неденежным стимулам.

13. Предлагаемые изменения следует рассматривать не как самоцель, а, скорее, как средство формирования более упорядоченной, слаженной системы, которая позволяла бы организациям продолжать привлекать и удерживать высококвалифицированных сотрудников на экономически выгодных и конкурентоспособных условиях. С этой целью Комиссия предложила пакет вознаграждения, который носит современный характер, соответствует своему целевому назначению и базируется на единой шкале окладов, а не на анахроничной модели, более не отражающей структуру кадрового состава Организации.

14. **Г-жа Бартсиотас** (Контролер), представляя заявление, направленное Генеральным секретарем в соответствии с правилом 153 правил процедуры Генеральной Ассамблеи, касающееся административных и финансовых последствий решений и рекомендаций, содержащихся в докладе КМГС за 2015 год (A/C.5/70/3), говорит, что предлагаемый пакет вознаграждения в случае его полной реализации повлечет за собой чистое сокращение объема ассигнований на 113,2 млн. долл. США в год для общей системы Организации Объединенных Наций в целом. С учетом численности персонала доля Сек-

ретариата Организации Объединенных Наций составит приблизительно 19,6 млн. долл. США в год.

15. Однако, поскольку пересмотренный пакет может быть полностью реализован только после прекращения действия переходных мер в отношении нынешнего персонала, предложенных КМГС, и внесения необходимых поправок в правила и положения о персонале, а также изменений в программное обеспечение для общеорганизационного планирования ресурсов, финансовые последствия пересмотренного пакета для предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов составят чистое сокращение в размере приблизительно 1,1 млн. долл. США. Кроме того, реализация рекомендуемых шкал окладов для пяти категорий набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке не будет иметь непосредственных финансовых последствий, так как они будут применяться только к новым сотрудникам, в то время как шкалы окладов нынешних сотрудников, относящихся к этим категориям, будут зафиксированы. Тем не менее последствия для предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов будут иметь место и, согласно оценкам, будут выражаться в сокращении на 16 млн. долл. США. Хотя предлагаемый в настоящее время бюджет по программам включает элемент пересчета в размере 2,3 процента в год заработной платы набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке, призванный компенсировать прогнозируемую инфляцию за двухгодичный период 2016–2017 годов, этот пересчет не будет осуществлен в случае замораживания. Наконец, финансовые последствия предлагаемых корректировок шкалы базовых/минимальных окладов для сотрудников категории специалистов и выше на двухгодичный период 2016–2017 годов, согласно оценкам, будут выражаться в увеличении на 232 100 млн. долл. США. В результате к пересмотренной смете на 2016–2017 годы будет применено общее чистое сокращение в размере 16,8 млн. долл. США.

16. Последствия рекомендованного пересмотра обязательного увольнения для сотрудников, принятых на работу до 1 января 2014 года, пока не могут быть определены. Тем не менее этот пересмотр повлияет на исполнение предлагаемого бюджета по программам на 2016–2017 годы, поскольку в смете отражены предложения по упразднению или замо-

раживанию вакантных должностей, в том числе связанных с выходом сотрудников на пенсию. Таким образом, в случае если предлагаемый бюджет по программам будет утвержден Генеральной Ассамблеей, руководителям программ потребуется определить альтернативные меры в целях сохранения предлагаемого объема бюджета.

17. Г-н Руис Массё (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/70/7/Add.4), говорит, что Консультативный комитет принимает к сведению финансовые последствия рекомендаций КМГС и информацию, представленную Генеральным секретарем в его заявлении (A/C.5/70/3) в отношении возраста обязательного увольнения, пакета вознаграждения в общей системе, шкалы базовых/минимальных окладов, а также обследования наилучших преобладающих условий службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Поскольку пересмотр сметы на 2016–2017 годы с учетом изменений обменных курсов и инфляции не должен предвосхищать решение Генеральной Ассамблеи в отношении рекомендаций КМГС, соответствующие финансовые последствия не должны быть отражены в смете. В случае если Генеральная Ассамблея утвердит рекомендации КМГС, Генеральный секретарь должен будет проинформировать Генеральную Ассамблею о соответствующих финансовых последствиях до принятия Ассамблеей решения в отношении предлагаемого бюджета по программам на двухгодичный период.

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

19. Г-н эль-Табари (Федерация ассоциаций международных гражданских служащих) говорит, что основные цели, которые преследовали ФАМГС и другие федерации персонала, участвуя во всеобъемлющем пересмотре, заключались в том, чтобы

поделиться своими взглядами на то, как модернизированный совокупный пакет вознаграждения может способствовать укреплению Организации и обеспечить поддержку разнообразных и высококвалифицированных трудовых ресурсов; а также в том, чтобы обеспечить защиту интересов работающих сотрудников, помогая организациям общей системы избежать дорогостоящих и ненужных судебных разбирательств, в том числе по вопросам, касающимся приобретенных прав. Представители персонала конструктивно подошли к осуществлению пересмотра, который представляет собой по сути крайне важную возможность модернизировать условия службы в Организации и укрепить ее потенциал по привлечению и удержанию талантливых работников, что позволит ей оказывать странам поддержку в их усилиях по решению возникающих проблем в духе основных принципов, провозглашенных в Уставе, — безопасности, развития и прав человека.

20. ФАМГС подчеркивает важность защиты независимости КМГС, которая обеспечивает государствам-членам крайне важное руководство в их усилиях по обеспечению долгосрочного успеха организаций общей системы. Поддержка, выраженная некоторыми административными руководителями в отношении оказания политического давления на КМГС и использования пересмотра в качестве инструмента урезания расходов, подрывает роль Комиссии. Ввиду обостряющейся конкуренции между международными работодателями за сотрудников, отвечающих наиболее высоким стандартам работоспособности, компетентности и добросовестности, конкурентоспособный совокупный пакет вознаграждения имеет исключительно важное значение для привлечения кадров, способных выполнять Устав Организации и содействовать выработке решений наиболее сложных мировых проблем. Не следует соглашаться с идеями о том, что трудовых ресурсов второго эшелона достаточно для выполнения задач Организации, поскольку такие идеи противоречат статье 101 Устава и ставят под угрозу успешное функционирование Организации в будущем.

21. К сожалению, несмотря на то что одна из ключевых целей пересмотра заключалась в улучшении совокупного пакета вознаграждения, предлагаемый пакет несет в себе опасность ослабления Организации Объединенных Наций и ее сотрудников. При-

нятие пакета в его нынешнем виде приведет к снижению уровня квалификации и опыта и будет затруднять набор персонала для работы в трудных условиях. В случае реализации этих предложений будет также упущена возможность улучшить положение в области гендерного равенства и многообразия в составе рабочей силы и будет подорвана роль Организации как лидера в обеспечении благоприятных для семейной жизни условий службы, в то время, когда от международных работодателей все в большей степени ожидается обеспечение условий, позволяющих более сбалансированным образом совмещать выполнение профессиональных и семейных обязанностей. Как было отмечено Рабочей группой директоров пунктов медицинского обслуживания Организации Объединенных Наций, пакет будет иметь отрицательные последствия для здоровья сотрудников, их благополучия и производительности труда в местах с трудными условиями службы. Он также негативным образом скажется на удержании персонала, что приведет к дополнительным затратам вследствие увеличения текучести кадров. Наконец, предлагаемый пакет приведет к ослаблению потенциала Организации в сфере решения таких важнейших задач, как изменение климата и Цели в области устойчивого развития, и представляет собой менее рациональный способ расходования средств.

22. Рекомендации КМГС являются итогом переговорного процесса, который был в чрезмерной степени ориентирован на урезание расходов в ущерб более целенаправленному анализу реформ, которые необходимо провести для обеспечения конкурентоспособности и оптимизации порядка предоставления пособий и надбавок. Чрезмерное внимание было уделено относительно незначительным деталям в ущерб более широким целям, и в результате был создан ухудшенный вариант пакета вознаграждения. ФАМГС настоятельно призывает государства-члены рекомендовать КМГС повторно представить свои предложения для дальнейшего рассмотрения всеми сторонами в целях обеспечения того, чтобы они способствовали соответствию Организации ее целям, обеспечению ее конкурентоспособности и справедливости, усиливая мотивацию персонала и обеспечивая персоналу поддержку в местах службы с наиболее трудными условиями. В частности, государствам-членам следует поддержать сохранение досрочного отпуска на родину для международного персонала, находящегося в трудных условиях,

надбавок за работу в трудных условиях и стимулирующих выплат за мобильность. Кроме того, им следует выступить в поддержку применения справедливого подхода к повышению окладов по ступеням и отказаться от дискриминационного отношения к родителям-одиночкам, которое явится следствием принятия пакета. В случае если пересмотр предлагаемого пакета будет продолжен, ФАМГС с готовностью воспользуется возможностью наряду с другими представителями персонала принять участие в неофициальных консультациях в целях повышения эффективности предложений.

23. Что касается конкретных элементов пересмотренного пакета, оратор просит дать разъяснения относительно того, какие цели преследовала Генеральная Ассамблея, попросив КМГС в своей резолюции 68/253 не повышать размеры каких бы то ни было выплат до тех пор, пока на рассмотрение Генеральной Ассамблеи не будут представлены результаты всеобъемлющего пересмотра, решение в отношении проведения которого было принято в резолюции 67/257. Последующие толкования этих резолюций Комиссией привели к введению моратория на повышение размеров выплат сотрудникам категории общего обслуживания на время осуществления пересмотра, и, по мнению ФАМГС, это решение не соответствует целям государств-членов. ФАМГС также понимает, что, поскольку проект пакета представлен на рассмотрение Генеральной Ассамблеи, мораторий теперь может быть отменен.

24. ФАМГС категорически не согласна с выбором работодателей и предположениями, положенными в основу обследования наилучших преобладающих условий службы в Нью-Йорке, и подчеркивает необходимость придерживаться установленных методологий обследования. Рекомендация о сокращении на 5,8 процента заработной платы набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке является результатом процедурной ошибки и носит нереалистичный характер, учитывая тенденции в области стоимости жизни в Нью-Йорке. Учитывая возможное неблагоприятное воздействие этой меры на набор персонала и моральный дух нынешних сотрудников в Нью-Йорке, выполнение этой рекомендации следует отложить до тех пор, пока не будет проведено новое обследование.

25. ФАМГС поддерживает предлагаемые сроки введения повышения возраста обязательного увольнения и отмечает, что ни одна организация не пред-

ставила убедительные аргументы в обоснование дальнейшей отсрочки; существующая система, предусматривающая три отдельных возраста обязательного увольнения, носит дискриминационный характер. Предоставление возможности продолжать службу до 65 лет в равной степени отвечает интересам организаций и сотрудников; сотрудники, которые выберут такой вариант, будут в течение более длительного срока выплачивать взносы и отложат получение пенсионного пособия из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, а это позволит опытным и преданным своему делу работникам продолжать вносить свой вклад в деятельность организации, тем самым укрепляя организационный потенциал и институциональную память. Поскольку повышение возраста обязательного увольнения обсуждается уже с 2009 года, оратор настоятельно призывает Пятый комитет принять решение по данному вопросу на текущей сессии.

26. ФАМГС удовлетворена конструктивными отношениями между сотрудниками и руководством в ряде своих членов — ассоциаций и союзов, однако обеспокоена ухудшением этих отношений в ряде организаций, в том числе во Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС), Всемирном почтовом союзе (ВПС) и Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО). В этой связи ФАМГС призывает к скорейшему восстановлению в должности бывшего председателя ассоциации персонала ВОИС, который был несправедливо уволен за осуществление права на свободу слова и ассоциаций и выдвижение обвинений в адрес Генерального директора ВОИС. Этот случай был отражен в сообщениях двоих специальных докладчиков, назначенных Советом по правам человека, и в настоящее время рассматривается Апелляционным советом ВОИС. ФАМГС надеется, что будет достигнуто справедливое решение, и подчеркивает необходимость привлечь Генерального директора к ответственности за его действия. ФАМГС также обеспокоена попытками руководства ВПС препятствовать реализации ассоциацией его персонала свободы проведения мероприятий, а также регулировать поведение своих членов. Оратор настоятельно призывает Пятый комитет обратиться к Генеральному директору ВПС с просьбой воздерживаться от создания препятствий для реализации этой свободы, что идет вразрез с установившейся судебной практикой администра-

тивных трибуналов международных организаций. В заключение ФАМГС благодарит государства-члены, оказывающие поддержку обеспечению благоприятных условий для конструктивных отношений между сотрудниками и руководством и проведению политики абсолютной нетерпимости к злоупотреблению полномочиями и другим нарушениям установленных принципов международного административного права. Оратор призывает продолжать оказывать поддержку Пятому комитету в этом отношении, в том числе в его усилиях по своевременному пресечению нарушений.

27. Во время вспышки Эбола ФАМГС поддержала призывы местного персонала, участвующего в усилиях по оказанию помощи в Гвинее, Либерии и Сьерра-Леоне, к усилению мер по обеспечению безопасности и гигиены труда и оказанию поддержки сотрудникам, работающим непосредственно на местах. ФАМГС выражает удовлетворение в связи с тем, что отделениям Организации Объединенных Наций была предоставлена информация, касающаяся профилактики, а также средства профилактики, и особенно высоко ценит специальные транспортные услуги, которые оказывались сотрудникам из числа местного персонала в целях обеспечения их защиты от повышенного риска заражения вирусом при использовании общественного транспорта.

28. ФАМГС обеспокоена в связи с расширением использования контрактов с внештатными сотрудниками для выполнения основных функций. Внештатные сотрудники составляют более 45 процентов общей численности рабочей силы организаций общей системы, а в некоторых организациях их доля достигает 70 процентов общей численности рабочей силы. Внештатные сотрудники могут в течение многих лет работать по краткосрочным контрактам, зачастую не получая социальных льгот, включая медицинское страхование. Несмотря на то что использование таких контрактов обеспечивает облегчение бюджетной нагрузки в краткосрочной перспективе, это может оказывать пагубное воздействие на организационный климат, особенно в тех случаях, когда штатный персонал и внештатные сотрудники выполняют важнейшие функции при существенно различных условиях службы. Молодые сотрудники, которые составляют значительную часть внештатных сотрудников, зачастую разочаровываются и уходят из организации из-за несправедливого отношения к ним. ФАМГС

также обеспокоена расширением использования услуг частных служб безопасности — тенденцией, которая, как представляется, обусловлена в большей мере настоятельной необходимостью сдерживать расходы, нежели приверженностью обеспечению оптимальных условий безопасности. Органы системы Организации Объединенных Наций с юридической и моральной точки зрения обязаны руководствоваться международными трудовыми нормами, в том числе Рекомендацией Международной организации труда № 198 (2006 года) «О трудовом правоотношении». Оратор дает высокую оценку организациям, которые провели различие между своими наемными работниками и независимыми подрядчиками, отказавшись от чрезмерного использования контрактов с внештатными сотрудниками.

29. Несмотря на рост глобального спроса на широкий спектр услуг Организации Объединенных Наций, от организаций часто требуется выполнять больший объем работы, обходясь меньшими средствами. Как подчеркивает Комитет высокого уровня по вопросам управления, для удовлетворения этого спроса необходим стабильный, поистине международный штат гражданских служащих. Хаотичный и не следующий определенным принципам поиск людских ресурсов по как можно более низкой цене поставит под угрозу способность Организации выполнять свои мандаты и подорвет саму суть международной гражданской службы. Сейчас, как никогда ранее, важно использование эффективных, независимых и разнообразных трудовых ресурсов в соответствии со статьями 100 и 101 Устава.

30. **Г-н Ричардс** (Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций) говорит, что сотрудники, интересы которых представляет ККСАМС, демонстрируют высочайший уровень приверженности в деле оказания гуманитарной и чрезвычайной помощи миллионам людей во всем мире. Преисполненные убежденности в том, что их работа спасает жизни, многие сотрудники подвергают собственную жизнь опасности, оказывая поддержку населению в Сирийской Арабской Республике, Афганистане, Южном Судане, Ираке и других кризисных зонах, в результате чего за период с 2000 года погибло и было ранено более 600 сотрудников. В этом контексте разработка устойчивой стратегии мотивации нынешних сотрудников и привлечения новых перспективных сотрудников пред-

ставляет собой критически важную задачу для Организации Объединенных Наций.

31. Вопреки целям, которые преследует всеобъемлющий пересмотр, предлагаемый пакет вознаграждения не соответствует рассмотрению элементов вознаграждения в комплексе в целях повышения эффективности осуществления мандата. Эти предложения будут иметь ряд непредвиденных последствий, подрывающих более широкие цели Организации. В частности, как подчеркнул Генеральный секретарь, а также несколько административных руководителей, этот пакет будет препятствовать достижению целей Организации, касающихся увеличения представленности женщин на руководящих должностях старшего звена и поощрению мобильности персонала, защиты его здоровья и благополучия, в особенности психического здоровья. Предлагаемая система несет в себе угрозу снижения жизненного уровня, ухудшений условий труда и семейной жизни тысяч сотрудников, работающих в опасных местах, а также тех, кто оказывает им поддержку. В среднесрочной перспективе это приведет к снижению уровня квалификации и опыта трудовых ресурсов, имеющихся в распоряжении Организации, и постепенному снижению эффективности ее программ гуманитарной и чрезвычайной помощи. Старший сотрудник по программам, связанным с деятельностью Всемирной продовольственной программы (ВПП) в Сирийской Арабской Республике, обратил внимание на особые риски в плане мотивации и морального духа сотрудников, работающих в опасных местах, которые возникают вследствие предлагаемых мер. Притом что удержание персонала в таких условиях и без того представляет собой проблему, стресс, обусловленный опасными условиями труда, зачастую усугубляется ощущением отсутствия поддержки со стороны коллег и собственно Организации.

32. Вознаграждение является в конечном счете отражением признательности организации своему персоналу. Вызывает сожаление тот факт, что в рамках предлагаемого пакета сотрудники, пережившие три года моратория на повышение заработной платы, столкнутся с реальным сокращением окладов и надбавок. Предлагаемое уменьшение размеров чистого вознаграждения затронет некоторых сотрудников в непропорционально высокой степени, в то время как мнимые выгоды, относящиеся главным образом к одиноким сотрудникам, не

имеющим иждивенцев, будут сведены на нет предлагаемым изменением периодичности повышения по ступеням. Особую обеспокоенность вызывает тот факт, что сокращение заработной платы в результате переопределения статуса сотрудников, имеющих иждивенцев, которое в некоторых случаях превысит 3 процента, в непропорционально высокой степени затронет одиноких родителей, большинство из которых составляют женщины. Предлагаемая отмена практики предоставления досрочного отпуска на родину приведет к тому, что персонал не сможет ежегодно возвращаться домой для прохождения медицинского осмотра и покупки товаров, которые сложно найти в местах службы. Кроме того, сокращение стимулирующих выплат за мобильность для большинства мобильных сотрудников противоречит политике регулируемого перемещения, проводимой Генеральным секретарем и административными руководителями.

33. Учитывая, что многие сотрудники поступили на службу в Организацию в должности класса С-2 или С-3 и несколько раз были повышены в должности, повышение по ступеням является важной мерой стимулирования труда. Рекомендация КМГС, касающаяся повышения по ступеням в рамках классов один раз в два года только после ступени VII, подорвет связь между размерами вознаграждения и результатами работы. С учетом фактора экспатриации чистое вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в категории специалистов и выше приблизительно на 2 процента выше чистого вознаграждения сотрудников службы-компаратора, работающих на сопоставимых должностях, что обусловлено увеличением стоимости жизни в Нью-Йорке; действительно, Главное контрольное управление Соединенных Штатов признало, что зарплаты и пособия в рамках обеих систем в целом сопоставимы. Тем не менее был введен мораторий на повышение заработной платы до тех пор, пока не будет достигнут медианный показатель разницы.

34. Ассоциации персонала готовы взаимодействовать со старшим руководством в контексте работы по переоценке предложений КМГС в целях смягчения их негативного воздействия на персонал, учреждения и стратегию Организации Объединенных Наций в области людских ресурсов. Как минимум следует предпринять усилия по обеспечению того,

чтобы пересмотренный пакет не привел к ухудшению условий для сотрудников и их семей.

35. К сожалению, некоторые наиболее опытные и квалифицированные сотрудники Организации Объединенных Наций по-прежнему вынуждены уходить на пенсию в возрасте 60 или 62 лет, в отличие от службы-компаратора, где возрастного предела для обязательного увольнения не существует. ККСАМС поддерживает предлагаемые сроки введения повышения возраста обязательного увольнения — меры, которая была одобрена Генеральным секретарем. У учреждений, заявляющих, что введение повышения возраста обязательного увольнения скажется на планировании людских ресурсов, было достаточно времени для учета этого изменения. Если организации обеспокоены последствиями этой меры для планирования людских ресурсов, сотрудников просто следует просить заблаговременно сообщать о том, желают ли они выходить на пенсию в возрасте 65 лет. В этой связи практика удержания сотрудников на службе после их выхода на пенсию, а также тот факт, что в период с 2006 по 2012 год 71 процент пенсионеров был вновь нанят организациями системы Организации Объединенных Наций, свидетельствует об отсутствии планирования людских ресурсов. Наконец, ККСАМС сожалеет по поводу рекомендации о сокращении заработной платы набираемых на местной основе сотрудников в Нью-Йорке и подчеркивает необходимость пересмотреть методологию обследования. Поскольку сотрудники составляют ядро Организации, их интересам должно уделяться должное внимание в рамках усилий по обеспечению того, чтобы предложения КМГС соответствовали поставленным целям.

36. **Г-н Самарас** (Федерация международных гражданских служащих Организации Объединенных Наций) говорит, что, поскольку пакеты вознаграждения, предлагаемые Организацией Объединенных Наций и федеральной гражданской службой Соединенных Штатов, как было отмечено Главным контрольным управлением Соединенных Штатов, в целом сопоставимы, абсолютной необходимости в пересмотре существующего пакета вознаграждения нет. Тем не менее ЮНИСЕРВ признает необходимость принятия мер, хотя они могут быть и непопулярными среди сотрудников, в целях достижения экономии в свете экономического спада, затрагивающего многие государства-члены. Поскольку сотрудники, интересы которых представляет

ЮНИСЕФВ, работают преимущественно в периферийных местах службы, особую обеспокоенность вызывает тот факт, что изменения пакета вознаграждения в непропорциональной степени затронут персонал, служащий на передовой линии в миротворческих и гуманитарных миссиях, особенно в местах службы категорий С и Е.

37. Первоочередное внимание должно уделяться психическому и физическому здоровью сотрудников, работающих в тяжелых условиях. Прекращение практики предоставления досрочного отпуска на родину усугубит тяготы, которые испытывают сотрудники, живущие вдали от своих близких, будет способствовать дальнейшему увеличению и без того большого числа случаев распада семей и будет приводить к возникновению ситуаций, когда сотрудники не в состоянии выполнять свои официальные функции. Следует отметить, что не во всех миссиях предоставляются субсидии на совершение поездок в отпуск для отдыха и восстановления сил и что члены семьи не обязательно проживают вместе с сотрудниками, работающими в периферийных местах службы. Существующую систему поощрения мобильности не следует заменять системой, в которой не учитывается количество совершенных переездов. Так как определение статуса одинокого родителя основано на нескольких факторах, родители-одиночки находятся в более уязвимом положении. Предлагаемое уменьшение размеров чистого вознаграждения одиноких родителей граничит с дискриминацией, и, кроме того, поводом для беспокойства являются предлагаемые сокращения заработной платы сотрудников с семьями, которые в настоящее время получают оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев.

38. Положения, регулирующие предоставление субсидий на образование, неизменно основываются на принципе равенства. Нынешняя структура субсидии обеспечивает персоналу свободу действий в выборе подходящей школы для своих детей, с учетом того что сотрудники, работающие в периферийных местах службы, сталкиваются с простым выбором. Предлагаемые изменения в субсидировании образования следует передать КМГС для дальнейшего пересмотра с учетом потенциальных последствий.

39. **Г-н Дэвидсон** (Южная Африка), выступая от имени Группы 77 и Китая, подтверждает независимость КМГС и ее роль в формировании и обеспече-

нии применения общих условий службы, а также в соблюдении принципа равного отношения ко всем сотрудникам, работающим в различных подразделениях общей системы Организации Объединенных Наций. Работа КМГС имеет исключительно важное значение для обеспечения применения в масштабах всей системы основных положений в отношении системы контрактов, изложенных в резолюции 63/250 Генеральной Ассамблеи.

40. Пакет вознаграждения в общей системе должен быть разработан таким образом, чтобы обеспечивать признание вклада всех сотрудников. В частности, оратор подчеркивает важность вклада сотрудников, работающих в местах службы с тяжелыми условиями, и поддержки, которую им оказывают их семьи. Группа рассмотрела рекомендации КМГС с целью удостовериться в том, что они не подрывают выполнение мандатов, способность Организации привлекать лучших и наиболее ярких международных сотрудников, а также моральный дух сотрудников. Группа также будет работать над обеспечением того, чтобы любые изменения действующей системы соответствовали принципу Ноблемера.

41. Осознавая важность той роли, которую играют союзы персонала, Группа приняла во внимание многие из моментов, вызывающих у них обеспокоенность, в том числе вопрос, касающийся выплат на иждивенцев для одиноких родителей, который она планирует поднять в ходе неофициальных консультаций. Группа обеспокоена недостаточным прогрессом, достигнутым общей системой организаций в обеспечении гендерного баланса, особенно на уровне Д-1 и выше, и поддерживает рекомендации КМГС, направленные на расширение представленности женщин. Следует прилагать более активные усилия к тому, чтобы принимать на работу женщин из развивающихся стран, а также к осуществлению политики найма персонала, направленной на поощрение разнообразия в общей системе.

42. **Г-н Кисока** (Объединенная Республика Танзания), выступая от имени Группы африканских государств, говорит, что Группа придает большое значение благополучию сотрудников Организации Объединенных Наций по всему миру и в настоящее время изучает рекомендации КМГС и их последствия для персонала и организаций общей системы. Участвуя в неофициальных консультациях, Группа

будет уделять основное внимание необходимости совершенствования существующего пакета.

43. **Г-н Пресутти** (Наблюдатель от Европейского союза), выступая также от имени стран-кандидатов Албании, бывшей югославской Республики Македония, Сербии, Турции и Черногории; Боснии и Герцеговины, страны, находящейся в процессе стабилизации и объединения; а также Армении, Грузии и Украины, говорит, что, поскольку сотрудники являются главным активом Организации, необходимо уделять первоочередное внимание привлечению наилучших кадров и обеспечению им возможности выполнять мандаты и реагировать на возникающие проблемы в контексте основных направлений деятельности системы Организации Объединенных Наций. Европейский союз сохраняет свою приверженность обеспечению сотрудникам надлежащей поддержки, позволяющей им эффективно и безопасно работать, особенно в опасных условиях. В то же время, поскольку расходы, связанные с персоналом, составляют наибольшую часть бюджета Организации Объединенных Наций, на сотрудников не могут не сказываться экономические трудности, с которыми в настоящее время сталкиваются государства-члены.

44. Проведение всеобъемлющего пересмотра пакета вознаграждения в общей системе назрело уже давно. Для ряда организаций действующий пакет несет угрозу для устойчивости бюджета, и восемь организаций официально попросили КМГС провести глубокие реформы. Текущая сессия представляет собой уникальную возможность модернизировать пакет вознаграждения, отразив в нем характеристики, определенные КМГС в ее докладе за 2013 год (A/68/30): содействие выполнению мандатов; целостный характер при сохранении достаточной степени гибкости для удовлетворения конкретных потребностей организации; устойчивость и сдерживание затрат; охват всех категорий персонала и непосредственная применимость с учетом приобретенных прав сотрудников. Новая система должна носить справедливый характер, быть транспарентной, несложной по структуре, простой в применении и поощрять отличную работу, но при этом предусматривать меры на случай неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей. Сейчас Комитет имеет возможность согласовать пакет вознаграждения, соответствующий условиям XXI века.

45. Делегация, представляемая оратором, приветствует рекомендации КМГС, однако можно было произвести и более масштабную переоценку традиционных подходов к формированию пакета вознаграждения. В частности, предложения в отношении управления служебной деятельностью носят неполный характер и не способствуют решению проблемы неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей; субсидия на образование по-прежнему является слишком щедрой по сравнению с субсидиями, которые предоставляют другие международные организации и национальные дипломатические службы; а также не были в должной мере учтены вопросы, касающиеся продолжения практики учета количества прежних географических перемещений при определении размера вознаграждения и автоматического ежегодного повышения по ступеням. Несмотря на это, Европейский союз признает, что пересмотренный пакет представляет собой сбалансированный и конструктивный компромисс, отражающий обеспокоенность всех заинтересованных сторон. Оратор отмечает, что предложения КМГС были согласованы единогласно и одобрены Координационным советом руководителей системы Организации Объединенных Наций.

46. Делегация оратора рассмотрит ряд других вопросов, связанных с пакетом вознаграждения, в том числе вопросы, касающиеся возраста обязательного увольнения, методологии регулирования разницы, а также условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других набираемых на местной основе сотрудников. Хотя Европейский союз дает высокую оценку предложению повысить возраст обязательного увольнения, при решении вопроса о сроках его реализации необходимо будет принять во внимание его последствия для бюджета и планирования людских ресурсов в рамках Секретариата, а также Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций.

47. **Г-н Деттлинг** (Швейцария), выступая также от имени Лихтенштейна, говорит, что выполнение мандата зависит от квалификации и мотивации сотрудников — наиболее ценного актива Организации. Эффективная система вознаграждения должна обеспечивать баланс между выполнением мандатов и обеспечением эффективного использования ресурсов, принимая во внимание необходимость привлечения и удержания подходящих людей в условиях конкурентного рынка.

48. Государства-члены проанализируют предлагаемый пакет вознаграждения на основе всеобъемлющих критериев, изложенных в докладе КМГС за 2013 год (A/68/30). В частности, обе делегации интересуются вопросами управления служебной деятельностью и мобильности сотрудников и стремятся получить более глубокое понимание того, каким образом в рамках новой системы будут стимулироваться хорошая производительность и приниматься меры в отношении неудовлетворительного выполнения служебных обязанностей и каким образом будут удовлетворяться потребности в более мобильной рабочей силе, особенно в отношении перемещений между центральными отделениями и периферийными местами службы, а также между различными организациями общей системы. Они также просят предоставить дополнительную информацию о предлагаемой системе поощрительных выплат при найме, призванной помочь организациям в найме специалистов в узкоспециализированных областях, в которых подходящих кандидатов мало.

49. **Г-жа Коулман** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что для действующего пакета вознаграждения характерны частично дублирующие друг друга и избыточные надбавки, устаревший акцент на семейном положении, а не на выполнении должностных обязанностей и сложность применения системы. Рост расходов на персонал на протяжении последнего десятилетия привел к критической ситуации во всех 24 организациях общей системы Организации Объединенных Наций: бюджеты постоянно урезаются, мандаты находятся под угрозой ликвидации, а должности остаются вакантными. На сегодняшний день восемь организаций попросили Генеральную Ассамблею и КМГС рассмотреть вопрос о необходимости проявления большей бдительности в отношении увеличения расходов на персонал в контексте всеобъемлющего пересмотра.

50. Несмотря на то что КМГС достигла своей основной цели – разработать пакет, который является более простым, более современным и более эффективным с точки зрения затрат, ее предложения могли бы быть значительно более масштабными. Хотя предлагаемый пакет выплат в периферийных местах службы рационализирован, надбавка за мобильность — излишний стимул для международных сотрудников категории специалистов, которые по определению должны быть мобильными, — оста-

лась нетронутой. Другие элементы, такие как субсидии на образование, также остались практически неизменными. Аналогичным образом, несмотря на то что предлагаемая система обеспечивает более прочную увязку между заработной платой и результатами работы, вызывает сожаление тот факт, что повышение по ступеням будет осуществляться один раз в два года только после ступени VII, а не начиная со ступени I.

51. Ряд политических доводов и данных, используемых в целях критики предложенного пакета, неубедительны, а порой даже вводят в заблуждение. Например, свидетельства в пользу того, что новый пакет выплат в периферийных местах службы негативным образом скажется на работе на местах или что предлагаемое повышение окладов в соответствии с новой шкалой приведет к несправедливому обогащению сотрудников на уровне директоров в сравнении с сотрудниками категории специалистов, по-видимому, серьезно уступают в значимости свидетельствам в пользу целесообразности таких продуманных и необходимых реформ. Тем не менее делегация, представляемая оратором, продолжает изучать такие критические замечания по существу.

52. Генеральная Ассамблея исходит из того, что КМГС представит технические рекомендации, учитывающие потребности сотрудников и организаций. Несмотря на различия в мнениях заинтересованных сторон относительно масштабов изменений, которые необходимо произвести, преобразования должны с чего-то начинаться и предложенный пакет может служить полезной отправной точкой для начала процесса реформ и должен быть принят в его нынешнем виде, с учетом того что с течением времени можно будет произвести дальнейшие улучшения и что в целях минимизации рисков будут приняты серьезные меры переходного характера. Возобновление переговоров по пакету вознаграждения повлечет за собой непредвиденные последствия и подорвет комплексный характер пересмотра, при этом откладывание принятия решения на период после завершения текущей сессии приведет к задержке в предоставлении многим организациям необходимой финансовой помощи и лишит их возможности пользоваться усовершенствованным пакетом вознаграждения, который позволил бы им привлекать и удерживать талантливые кадры, необходимые для выполнения важнейших мандатов.

53. Поддерживая предлагаемые сроки введения повышения возраста обязательного увольнения, представляемая оратором делегация тем не менее по-прежнему обеспокоена по поводу финансовых последствий, влияния на планирование людских ресурсов и возможности применения в рамках всей системы в сжатые сроки. Пересмотр системы вознаграждения имеет крайне важное значение с учетом жизненно важного вклада сотрудников, в том числе персонала, работающего в сложных условиях, в успех организаций общей системы.

54. **Г-жа Ли Ын Чжу** (Республика Корея) приветствует рекомендации КМГС, которые способствуют формированию более простого, современного, транспарентного и эффективного с точки зрения затрат пакета вознаграждения в общей системе в соответствии с положениями Устава. Единая шкала окладов и оптимизированная система надбавок, пособий и льгот, основанная на результатах работы, а не на наличии иждивенцев, представляют собой существенные сильные стороны пересмотренного пакета. Вместе с тем по-прежнему имеются возможности для повышения эффективности и актуальности пакета, в частности предлагаемой системы управления служебной деятельностью, которая не в полной мере решает проблему ненадлежащего исполнения служебных обязанностей. Вопросы, вызывающие обеспокоенность Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и представителей персонала, требуют тщательного анализа. Предлагаемый пакет представляет собой значимый шаг вперед; поэтому необходимо в ходе текущей сессии принять меры по предложениям КМГС, учитывая риски, связанные с откладыванием принятия решения.

55. **Г-н Фукуда** (Япония) говорит, что делегация его страны поддерживает цель общей системы, которая заключается в обеспечении действенности и эффективности условий службы сотрудников во всех участвующих организациях. Система должна быть транспарентной, справедливой, простой и устойчивой, для того чтобы обеспечивать максимальную мотивированность и доверие персонала, который является самым важным активом Организации.

56. Несмотря на то что предлагаемые реформы могли бы быть более масштабными, оратор приветствует новый пакет, который сбалансированным образом отражает моменты, вызывающие обеспоко-

енность заинтересованных сторон, и был единогласно согласован КМГС. Основанная на результатах работы единая шкала окладов и оптимизированная система надбавок представляют собой значительное улучшение по сравнению с действующим пакетом.

57. Оратор с интересом отмечает результаты общесистемных опросов персонала, проведенных КМГС, в частности вывод о том, что деньги являются не главным мотивирующим фактором с точки зрения привлечения и удержания персонала. В этой связи он подчеркивает важность возможностей для гармоничного сочетания служебных и семейных обязанностей, а также для повышения квалификации и развития карьеры как средства поощрения разнообразия рабочей силы организаций общей системы. Вместе с тем представляемая им делегация с обеспокоенностью отмечает, что введение повышения возраста обязательного увольнения будет иметь отрицательные последствия для предлагаемого бюджета по программам на 2016–2017 годы, а также для программ обеспечения гендерного равенства, многообразия и омоложения. Оратор выражает поддержку КМГС и надеется, что она будет продолжать вести организации общей системы в направлении более согласованного и эффективного управления.

58. **Г-н Усихаму** (Марокко), давая высокую оценку работе КМГС по регулированию и координации условий службы в общей системе Организации Объединенных Наций, говорит, что делегация его страны глубоко обеспокоена отрицательными последствиями ряда ее рекомендаций для сотрудников и членов их семей. В соответствии с предлагаемой шкалой окладов заработная плата сотрудников старших уровней значительно увеличится — на несколько тысяч долларов в год, в то время как большинство сотрудников, в том числе одинокие родители и сотрудники, состоящие в браке и имеющие на иждивении детей, столкнутся с резким сокращением заработной платы, а повышение сотрудников младшего уровня по ступеням будет производиться более медленными темпами.

59. Кроме того, предлагаемая глобальная скользящая шкала возмещения расходов, связанных с образованием, приведет к значительному сокращению общего объема допустимых расходов, подлежащих возмещению. Поскольку никаких переходных мер в целях смягчения последствий этого сокращения

осуществляться не будет, привычный образ жизни семей будет нарушен, так как им придется искать альтернативные варианты получения школьного образования и проживания, с тем чтобы компенсировать дополнительную финансовую нагрузку.

60. Эти проблемы будут усугубляться предлагаемым исключением 41 позиции из перечня допустимых расходов. Принятие таких несправедливых и непропорциональных мер противоречит принципам справедливости, гендерного баланса и справедливой географической представленности и способно нанести ущерб авторитету Организации и подорвать доверие к ней. Реализация этих мер, особенно после продолжающегося моратория на повышение заработной платы, будет означать дискриминацию в отношении некоторых из наиболее опытных сотрудников и, таким образом, сведет на нет усилия по их удержанию, что приведет к значительным потерям в кадрах, обладающих знаниями и навыками.

61. Кроме того, сотрудникам из развивающихся стран, которые, в отличие от своих коллег из развитых стран, не получают финансовой поддержки от правительств своих стран и зачастую работают в периферийных местах службы в опасных условиях, придется иметь дело с административно-управленческой структурой, полной непоследовательности, вследствие чего они подвергаются несправедливому и произвольному отношению и становятся уязвимыми к коррупции в ущерб целям Организации.

62. Цель большей части рекомендаций КМГС неясна и отражает явное отсутствие консенсуса в КМГС. За исключением сдерживания роста расходов, оратор не понимает, каким образом предлагаемые пособия, льготы и надбавки, которые в конечном итоге могут оказаться неприменимыми и на самом деле привести к значительным издержкам, — будут способствовать достижению целей Организации. Основное внимание должно уделяться сохранению квалифицированных кадров, а не защите хорошо оплачиваемого персонала высокого уровня, работающего в комфортных условиях в таких городах, как Нью-Йорк и Женева. Кроме того, предлагаемые меры приведут к снижению привлекательности Организации Объединенных Наций как работодателя, в частности в местах службы с тяжелыми условиями или местах, требующих больших затрат, таких как Нью-Йорк, а последствия этого противоречат положениям статьи 101 Устава. Действитель-

но, нередки случаи, когда сотрудники добиваются перевода в другие места службы, как только размер их субсидий на аренду жилья начинает сокращаться. Наконец, несоразмерные последствия предлагаемых сокращений заработной платы для женщин серьезно подорвут процессы их назначения на должности категории специалистов, что, в свою очередь, отрицательным образом скажется на гендерном балансе, а это не согласуется с усилиями Организации по содействию расширению прав и возможностей женщин.

63. *Г-н Абдалла (Чад), заместитель Председателя, занимает место Председателя.*

Пункт 134 повестки дня: Предлагаемый бюджет по программам на двухгодичный период 2016–2017 годов (продолжение)

Административные расходы Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/70/7/Add.6 и A/70/325)

Административные и финансовые последствия, вытекающие из доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/70/2)

64. **Г-н Аденийи** (Председатель Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций), представляя доклад Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций об административных расходах Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/70/325), говорит, что Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций представляет собой пенсионный план с установленным размером пособия, которым обеспечивается их выплата приблизительно 72 000 бенефициаров в более чем 190 странах в 15 различных валютах. Мандат, глобальная сфера охвата и сложность схемы пенсионного обеспечения Фонда делают его уникальным межучрежденческим органом, охватывающим Организацию Объединенных Наций и 22 другие организации-члена. Правление Пенсионного фонда играет важную уставную роль в структуре управления Фондом, будучи единственным форумом, в котором в полной мере представлены все 23 организации-члена и ос-

новные заинтересованные стороны Фонда — руководящие органы, административные руководители, действующие участники и пенсионеры.

65. В решениях, касающихся Фонда, его финансового положения, деятельности и управления им, должны находить свое отражение весьма длительные сроки его обязательств, которые составляют в среднем 17 лет для участников и 25 лет для бенефициаров. Поэтому, для того чтобы добиться необходимой стабильности, эффективности и действенности в среднесрочной и долгосрочной перспективе, важно анализировать исторические тенденции, охватывающие не менее 15 лет, и рассматривать прогнозы в среднесрочной и долгосрочной перспективе.

66. Несмотря на то что схема пенсионного обеспечения Фонда обладает уникальными особенностями и является одной из наиболее сложных схем в мире, она хорошо структурирована и работает эффективно. Оперативное и финансовое положение Фонда очень устойчиво, в то время как большая часть планов с установленными размерами пособий испытывают трудности. Ряд экспертных органов — Комитет актуариев, Комитет по инвестициям, Ревизионный комитет, Комитет по контролю за активами и обязательствами и бюджетная рабочая группа — предоставляют независимые консультации и осуществляют целенаправленный мониторинг, надзор и контроль деятельности Фонда. Бюджетное предложение Правления Пенсионного фонда является результатом тщательного анализа, проведенного бюджетной рабочей группой, и соответствует долгосрочной концепции Фонда.

67. Беспрецедентный рост охвата Фонда, происходящий в последние 16 лет, как ожидается, продолжится. По состоянию на конец 2014 года Фонд обслуживал более 195 тыс. участников и бенефициаров, что свидетельствовало об увеличении на 5000 человек за предшествующий год. В отсутствие сопутствующего увеличения объема ресурсов миссия и цели Фонда окажутся под угрозой.

68. Основная функция Фонда состоит в осуществлении пенсионных выплат и обслуживании его клиентов. Логистические сложности при управлении Фондом, обусловленные большим количеством обслуживаемых сотрудников, рассредоточенных по большому числу стран, и уникальные положения, содержащиеся в его положениях и правилах, а так-

же применение двухвалютной системы пенсионных корректировок создают оперативные трудности и трудности при обслуживании клиентов, с которыми не сталкивается ни один другой пенсионный фонд в мире. Кроме того, Секция финансового обслуживания Фонда управляет самой крупной и сложной системой начисления заработной платы в рамках Организации Объединенных Наций. И Комитет по пенсиям персонала Организации Объединенных Наций, и Правление Пенсионного фонда — при поддержке бюджетной рабочей группы — подчеркивают настоятельную необходимость укрепления потенциала Фонда в сфере обслуживания клиентов.

69. Бюджет на 2016–2017 годы составляет в общей сложности около 178 млн. долл. США, включая 90,4 млн. долл. США по линии административных расходов; 83,9 млн. долл. США по линии инвестиционных расходов; 2,9 млн. долл. США по линии расходов на ревизию; и 0,9 млн. долл. США по линии расходов Правления Пенсионного фонда. Рост бюджета оказался практически нулевым, составив, по сравнению с двухгодичным периодом 2014–2015 годов, всего лишь 0,2 процента. Предлагаемое увеличение числа должностей следует рассматривать в контексте значительного увеличения объема и сложности и весьма ограниченного увеличения числа должностей в предыдущие два двухлетних периода. Следует также отметить, что прогнозируемый на 2016 и 2017 годы уровень административных расходов Фонда на одного участника ниже среднего показателя за последние 10 лет с поправкой на инфляцию.

70. Как ожидается, в 2018 и 2019 годах уровень расходов на одного участника будет ниже уровня 2006 года благодаря повышению эффективности за счет внедрения Комплексной системы управления пенсионными выплатами (ИПАС). Учитывая долгосрочные инвестиционные цели Фонда, при анализе бюджета необходимо использовать систему оценки эффективности деятельности в среднесрочной перспективе. Важно также опираться на продуманный механизм управления Фондом, центральное место в котором занимают Правление Пенсионного фонда, его консультативный комитет и комитет по надзору, а также рабочие группы, в целях недопущения потенциально высокого риска чрезмерно мелочного контроля над деятельностью Фонда.

71. Фонд постоянно адаптирует свои процессы и процедуры, укрепляет систему внутреннего кон-

троля и модернизирует свои информационно-технологические системы. Успешная реализация проекта Комплексной системы управления пенсионными выплатами позволила Фонду рационализировать рабочие процессы. После контролируемого ввода в эксплуатацию в рамках новой системы было выполнено множество циклов начисления выплат без каких-либо ошибок или задержек, что представляет собой значительное достижение, поскольку ИПАС является самой сложной инициативой в сфере методов работы и использования информационных технологий в истории Фонда.

72. ИПАС не следует путать с системой «Умоджа» или другими приложениями, предназначенными для общеорганизационного планирования ресурсов. У Фонда уже имеется централизованная среда, в которой уже автоматизирована большая часть задач. Цель состоит не в упразднении штатных должностей, а в том, чтобы обеспечить большую согласованность процессов и систем; внедрить эффективную операционную и информационно-технологическую среду вместо систем, основанных на устаревших технологиях; и расширить возможности в плане обслуживания все большего числа клиентов Фонда при сокращении затрат на систему и уменьшении операционных рисков. Действительно, хроническая и опасная недоукомплектованность кадрами ранее была определена как один из недостатков.

73. Сфера охвата проекта была расширена с учетом решений Правления Пенсионного фонда и Генеральной Ассамблеи, включая повышение обычного возраста выхода на пенсию до 65 лет, в связи с чем были внесены соответствующие изменения в условия досрочного выхода на пенсию, а также изменений в целях совершенствования операционной среды. В соответствии с настоятельным призывом Правления Пенсионного фонда принять меры предосторожности в целях обеспечения того, что реализация проекта не повлияет на выплату пенсий 72 тыс. бенефициаров Фонда, был реализован этап параллельного тестирования, в ходе которого были обеспечены необходимые гарантии успешного внедрения и вывода на рабочий режим, о чем свидетельствует тот факт, что уже достигнуты нормальные показатели производительности.

74. Ожидаемое повышение эффективности за счет внедрения ИПАС уже достигнуто в полном объеме или превышено благодаря экономии, полученной по

статьям договорных услуг и инфраструктуры. Фонд будет продолжать совершенствовать операционную среду, дополняя новую систему операционными улучшениями, которые были невозможны в рамках прежней устаревшей системы.

75. Комиссия ревизоров подняла в Консультативном комитете и Пятом комитете вопрос о порядке представления своего доклада о Пенсионном фонде. Важно отметить, что структура управления Пенсионного фонда и механизмы отчетности о ревизиях действуют эффективно на протяжении уже очень длительного периода. Правление Пенсионного фонда не получало никакого официального предложения от Комиссии ревизоров, и вопрос о новом порядке представления доклада Комиссии ревизоров не обсуждался в рамках структуры управления Фондом, в частности в Ревизионном комитете, который отвечает за рассмотрение всех вопросов, касающихся ревизий, и за взаимодействие с внутренними и внешними ревизорами Фонда, и поэтому Правление Пенсионного фонда не выработало какую-либо позицию.

76. Принимая во внимание ответственность, возложенную на Правление Пенсионного фонда за административное управление Фондом – в строгом соответствии с Положениями Фонда, утвержденными Генеральной Ассамблеей, – ему потребуется провести консультации с Комиссией ревизоров по данному вопросу. Следует понимать, что Положения Пенсионного фонда, принятые Генеральной Ассамблеей, регламентируют все аспекты пенсионной системы, включая управление и проведение ревизий. Если Ассамблее потребуется дополнительная информация об обсуждениях, проводимых в Правлении Пенсионного фонда, и о вопросах, касающихся ревизий, – особенно в бюджетные годы, когда на рассмотрение Генеральной Ассамблеи представляется лишь доклад Правления Пенсионного фонда ограниченного объема, – Правление не будет возражать против предоставления дополнительной информации, в том числе обновленных данных о выполнении рекомендаций, данных Комиссией ревизоров.

77. В целом Фонд находится в устойчивом положении с финансовой и оперативной точки зрения; успешно реализована крупная инициатива, касающаяся используемой системы и оперативной деятельности; и схемы управления и надзора Фонда действуют эффективно с участием представителей

23 организаций-членов, а также независимых экспертов.

78. **Г-жа Бартсиотас** (Контролер), представляя доклад Генерального секретаря об административных и финансовых последствиях, вытекающих из доклада Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (A/C.5/70/2), говорит, что, согласно докладу Правления, доля Организации Объединенных Наций в административных расходах Объединенного пенсионного фонда персонала и его расходах на ревизию составляет 22,2 млн. долл. США, в том числе 14,3 млн. долл. США приходится на бюджет по программам и 7,9 млн. долл. США — на фонды и программы.

79. В бюджете по программам на период 2016–2017 годов предусмотрены ассигнования в размере 13,8 млн. долл. США, разработанные до того, как было завершено составление бюджета Пенсионного фонда, что охватывает 62,2 процента участников. Однако, как показывают последние данные, доля бюджета по программам составляет 64,4 процента, что требует корректировки в сторону повышения на сумму 493 600 долл. США.

80. Соответственно, если Генеральная Ассамблея одобрит предложения и рекомендации Правления Пенсионного фонда, потребуются дополнительные ассигнования в размере 493 600 долл. США по разделу I предлагаемого бюджета по программам на период 2016–2017 годов «Общее формирование политики, руководство и координация», которые будут покрыты за счет средств из резервного фонда.

81. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/70/7/Add.6), говорит, что в рамках административных расходов Консультативный комитет рекомендует утвердить 13 из 20 новых должностей, предложенных Правлением Пенсионного фонда на 2016–2017 годы, и реклассифицировать в сторону повышения две из трех предложенных должностей. Хотя Консультативный комитет признает, что требования в отношении обслуживания клиентов Фонда возросли, он придерживается того мнения, что это не является обоснованием для такого количества испрашиваемых новых должностей.

82. В рамках инвестиционных расходов Консультативный комитет рекомендует не утверждать предлагаемую новую должность сотрудника по торговым операциям в Отделе управления инвестициями, поскольку было бы преждевременным предлагать дополнительные должности в Отделе, в то время как целый ряд новых должностей, утвержденных на 2014–2015 годы, все еще остаются вакантными или эффект от их утверждения пока не определен. Что касается других предложений, касающихся должностей, Консультативный комитет рекомендует утвердить три перевода должностей, а также две из трех реклассификаций, предложенных Правлением на период 2016–2017 годов.

83. Консультативный комитет разделяет обеспокоенность, выраженную Правлением Пенсионного фонда в отношении большого числа вакантных должностей, особенно на уровне высшего руководства, и настоятельно призывает Пенсионный фонд оперативно заполнить эти должности.

84. В отсутствие подтверждающей информации Консультативный комитет не смог вынести рекомендацию о предложенном Генеральным секретарем утверждении дополнительных ассигнований в размере 493 600 долл. США в связи с долей Организации Объединенных Наций в административных расходах Фонда и надеется, что Генеральной Ассамблее будет представлена соответствующая информация во время рассмотрения доклада Правления Пенсионного фонда.

85. Консультативный комитет отмечает, что результаты инвестиционной деятельности Фонда в 2014 и 2015 годах не достигали директивного контрольного показателя доходности Фонда в долгосрочной перспективе, и надеется, что будут приложены все усилия к улучшению результатов инвестиционной деятельности. Фонду следует продолжать изыскивать возможности географической диверсификации, соблюдая основные критерии безопасности, прибыльности, ликвидности и конвертируемости, а также следует рассмотреть вопрос о выработке всеобъемлющей стратегии противодействия мошенничеству в целях снижения риска мошенничества в управлении инвестициями.

86. Консультативный комитет отмечает, что Комплексная система управления пенсионными выплатами, несмотря на прежние задержки и связанные с этим финансовые последствия, теперь работает.

Консультативный комитет надеется, что все вопросы, связанные с эффективностью, будут полностью решены. Фонду следует использовать расширенные возможности данной системы для выявления дополнительных возможностей в плане повышения эффективности и экономии в его деятельности по обслуживанию клиентов.

87. Что касается процедуры представления доклада Комиссии ревизоров о финансовых ведомостях Фонда Генеральной Ассамблеи, Консультативный комитет считает обоснованным мнение Комиссии ревизоров, что этот доклад следует представлять непосредственно и отдельно Генеральной Ассамблее через Консультативный комитет. Консультативный комитет осознает, что этот доклад будет по-прежнему рассматриваться в рамках того же пункта повестки дня, что и доклад Правления Пенсионного фонда, и намеревается продолжить излагать собственные рекомендации в своем докладе о Пенсионном фонде.

88. **Г-н Дэвидсон** (Южная Африка), выступая от имени Группы 77 и Китая, напоминает, что Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций был учрежден Генеральной Ассамблеей в 1949 году, и вновь подтверждает прерогативу Генеральной Ассамблеи в решении вопросов, касающихся Фонда.

89. Оратор отмечает, что по состоянию на конец 2014 года в Фонде состояло 23 организации-члена с общим числом участников и бенефициаров около 195 тыс. человек. Совокупные активы Фонда по состоянию на конец 2014 года составляли 53,1 млрд. долл. США при общей сумме обязательств в размере 217,4 млн. долл. США, и, таким образом, чистые имеющиеся активы для выплаты пособий составили 52,9 млрд. долл. США. Рыночная стоимость инвестиций Фонда составляла 50,7 млрд. долл. США, а общая сумма дохода в 2014 году составила 3,9 млрд. долл. США.

90. Группа также отмечает расходы на выплату пособий, административные расходы и прочие расходы, которые составили 2,5 млрд. долл. США, и имевшее место в отчетный период изменение на 1,4 млрд. долл. США объема чистых имеющихся активов для выплаты пособий. Группа отмечает, что доходность инвестиций, которая в 2014 году составила 3,2 процента, ниже директивного контрольного показателя, который составляет 3,7 процента.

91. Что касается исполнения бюджета Фонда на двухгодичный период 2014–2015 годов, Группа отмечает, что пересмотренная смета составляет 176,6 млн. долл. США за период, в результате чего образуется неизрасходованный остаток в размере 1,1 млн. долл. США, по сравнению с первоначальным объемом ассигнований, который составлял 177,7 млн. долл. США, а также отмечает расхождения между различными разделами доклада об исполнении бюджета.

92. Что касается предлагаемого бюджета на двухгодичный период 2016–2017 годов, Группа отмечает, что общий предлагаемый объем ресурсов до пересчета составляет 178,1 млн. долл. США, что в общей сложности на 0,4 млн. долл. США, или на 0,2 процента, больше по сравнению с пересмотренным объемом ассигнований на период 2014–2015 годов. Бюджетное предложение предусматривает создание 20 дополнительных должностей в секретариате Фонда и одной дополнительной должности в Отделе управления инвестициями и отмену 10 временных должностей, и, таким образом, общий объем потенциала людских ресурсов Фонда в следующем двухгодичном периоде составит 279 должностей.

93. Группа отмечает, что в центре внимания Фонда на протяжении следующего двухгодичного периода будет повышение эффективности управления; обеспечение превращения Фонда в гибкую и динамичную организацию; усиление его ориентации на оказание услуг; использование информационных технологий в качестве движущей силы перемен; а также достижение долгосрочных инвестиционных целей Фонда.

94. Оратор напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 68/247 В попросила Генерального секретаря представлять информацию о результатах работы его представителя. В связи с этим Группа хотела бы запросить разъяснения относительно итогов ежегодной оценки и любых механизмов, разработанных в целях оценки результатов работы.

95. Управление активами Фонда в размере 53 млрд. долл. США является сложной задачей, требующей пристального внимания. Группа обеспокоена недавними сообщениями в средствах массовой информации о возможном мошенничестве и хотела бы получить обновленную информацию о

проведенных расследованиях. Учитывая высокую стоимость инвестиционного портфеля Фонда и риск мошенничества, Генеральному секретарю следует ввести всеобъемлющую политику борьбы с мошенничеством.

96. Группа отмечает выводы Комиссии ревизоров, в частности в отношении отсутствия в финансовых ведомостях информации о разных валютных курсах, применяемых при расчете остатков по валютным счетам; рисков, связанных с совершением операций в иностранной валюте, и курсовых убытков; доходности инвестиций; а также стратегии в области информационных технологий и внедрения Комплексной системы управления пенсионными выплатами, и с нетерпением ожидает получения дополнительной информации. Оратор подчеркивает необходимость своевременного и полного выполнения всех рекомендаций Комиссии ревизоров.

97. Что касается порядка представления доклада Комиссии ревизоров о Пенсионном фонде, Группа вновь подтверждает, что для обеспечения подотчетности и транспарентности доклады Комиссии ревизоров о Пенсионном фонде должны передаваться Генеральной Ассамблее через Консультативный комитет и что копия должна предоставляться Пенсионному фонду в соответствии с пунктом g) резолюции 74 (I) Генеральной Ассамблеи. Группа разделяет мнение Консультативного комитета о необходимости устранить нынешние противоречия, связанные с представлением докладов Комиссии ревизоров о Пенсионном фонде. Вопросы, касающиеся докладов Комиссии ревизоров, остаются исключительной прерогативой Генеральной Ассамблеи, поскольку Правление Пенсионного фонда является вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи.

98. **Г-н Кисока** (Объединенная Республика Танзания), выступая от имени Группы африканских государств, вновь заявляет о позиции Группы по вопросу о защите интересов бенефициаров Пенсионного фонда, а также о необходимости диверсификации инвестиций Фонда в развивающиеся страны, особенно в Африке. Группа также вновь подтвердила необходимость уважать прерогативы Генеральной Ассамблеи и ее вспомогательных органов, в том числе Комиссии ревизоров и Правления Пенсионного фонда.

99. Оратор подчеркивает необходимость устранения противоречий, касающихся порядка рассмотре-

ния докладов Комиссии ревизоров о Пенсионном фонде, обеспечив, чтобы доклады представлялись как Генеральной Ассамблее через Консультативный комитет, так и Правлению Пенсионного фонда для обсуждения вопросов, не выходящих за рамки его мандата, в соответствии с пунктом g) резолюции Генеральной Ассамблеи 74 (I) в целях обеспечения эффективности, транспарентности и подотчетности. Любое изменение этого мандата является исключительной прерогативой Генеральной Ассамблеи – Правление Пенсионного фонда не может ставить себя выше Ассамблеи.

100. Группа также уделяет пристальное внимание проблеме мошенничества в Пенсионном фонде и просит представить разъяснения по поводу назначения и сроков полномочий членов Комитета по инвестициям. В заключение оратор просит предоставить ему доступ к сессионному докладу Правления Пенсионного фонда.

101. **Г-жа Норман Шэлей** (Соединенные Штаты Америки), признавая проблемы, с которыми сопряжено инвестирование в условиях нестабильной экономической ситуации, приветствует усилия руководства Объединенного пенсионного фонда персонала и представителя Генерального секретаря по вопросам инвестиций в целях обеспечения выполнения обязательств Фонда в отношении инвестиций. Делегация, представляемая оратором, призывает Секретариат применять инновационные подходы и минимизировать административные расходы в целях обеспечения долгосрочной устойчивости Фонда. Оратор отмечает, что чистые активы Фонда составляют 52,88 млрд. долл. США, а также непрерывные усилия Фонда по диверсификации инвестиций в целях обеспечения стабильных доходов.

102. Оратор выражает признательность Фонду за улучшение показателей выполнения рекомендаций Комиссии ревизоров: из 12 рекомендаций, которые оставались невыполненными, 75 процентов были выполнены в полном объеме и 25 процентов выполняются в настоящее время.

103. Организации, включая Пенсионный фонд, необходимо интегрировать ее различные технологические платформы и системы. Оратор отмечает проблемы, с которыми сталкивается Фонд в связи с приобретением новой системы в области информационных технологий и завершением установки Комплексной системы управления пенсионными

выплатами, так как реализация обоих названных проектов сопряжена с дорогостоящими задержками. Оратор спрашивает, применяет ли Пенсионный фонд опыт других организаций, которые предпринимают аналогичные усилия.

104. Представляемая оратором делегация призывает Правление Пенсионного фонда пересмотреть стратегии Фонда в сфере инвестиций и его политику ограничения воздействия рисков, связанных с колебаниями валютных курсов: доходность инвестиций Фонда в реальном выражении ниже контрольных показателей, установленных для 2014 года и для последнего пятилетнего периода. Фонду следует усовершенствовать свой подход в сфере инвестиций, а также изучить альтернативные варианты, для того чтобы уменьшить убытки, связанные с курсами валют, которые значительно возросли в 2014 году.

105. Представляемая оратором делегация дает высокую оценку роли Пенсионного фонда в обеспечении рационального управления Фондом и приветствует его замечания, касающиеся положения Фонда, в том числе заметных улучшений результатов актуарной оценки, обусловленных главным образом повышением до 65 лет возраста выхода на пенсию персонала, поступившего на работу после января 2014 года.

106. Что касается вопросов, поднятых Консультативным комитетом, следует ускорить замещение вакантных должностей в Пенсионном фонде, особенно должностей руководящего уровня. Представляемая оратором делегация дает высокую оценку работе Отдела управления инвестициями по предотвращению мошенничества и поддерживает рекомендацию Консультативного комитета, в соответствии с которой Пенсионному фонду следует проводить всеобъемлющую политику борьбы с мошенничеством в качестве дополнения к надзору, осуществляемому Управлением служб внутреннего надзора и Комиссией ревизоров. В заключение оратор отмечает проблему представления Генеральной Ассамблее годового отчета Комиссии ревизоров о финансовых ведомостях Фонда. Несмотря на то что данный вопрос обсуждался в рамках другого пункта повестки дня, оратор с нетерпением ожидает решения этого вопроса в ходе рассмотрения данного пункта повестки дня.

Анализ опыта использования резервного фонда (A/70/7/Add.7 и A/70/395)

107. **Г-жа Бартсиотас** (Контролер), представляя доклад Генерального секретаря об анализе опыта использования резервного фонда (A/70/395), говорит, что в докладе освещается история создания фонда в двухгодичный период 1990–1991 годов, дается характеристика объема фонда на протяжении 14 двухгодичных периодов и его использования. Объем фонда по-прежнему устанавливается в размере 0,75 процента от общего объема ресурсов, утверждаемых в контексте набросков бюджета, и в двухгодичный период 2016–2017 годов составляет 41,7 млн. долл. США.

108. Хотя использование фонда остается в утвержденных пределах, в ряде случаев за рамками резервного фонда утверждались дополнительные ассигнования, в частности в отношении периодов 2006–2007 годов, 2012–2013 годов и 2014–2015 годов, что свидетельствует о степени гибкости Генеральной Ассамблеи в отношении представления о фонде как о средстве финансирования. В случаях, когда устанавливается, что дополнительные мандаты требуют дополнительного объема ресурсов, выделяются дополнительные суммы. Претензии, которые предъявлялись в отношении резервного фонда на протяжении последних четырех двухгодичных периодов, возникали в сфере прав человека, последствий для бюджета по программам и дополнительных бюджетных потребностей. Оратор с нетерпением ожидает дополнительные указания, касающиеся размера и сферы охвата фонда.

109. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/70/7/Add.7), говорит, что Консультативный комитет отмечает случаи, когда дополнительные ассигнования утверждаются за рамками резервного фонда, и что, в дополнение к резервному фонду, Генеральный секретарь обладает дополнительными возможностями в плане финансовой гибкости в использовании ресурсов в рамках механизма Ограниченных бюджетных полномочий.

110. Консультативный комитет вновь подтверждает, что Генеральный секретарь, как главный административный сотрудник Организации, отвечает за обеспечение в предлагаемом бюджете по програм-

мам как можно более точного отражения потребностей Организации в любой конкретный двухгодичный период. Резервный фонд является важнейшим бюджетным инструментом для удовлетворения дополнительных потребностей в ресурсах — в случае возникновения каких-либо ограничений Генеральный секретарь должен своевременно донести соответствующую информацию до сведения Генеральной Ассамблеи.

111. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря, принимая во внимание высказанные замечания.

*Ограниченные бюджетные полномочия
(A/70/7/Add.5 и A/70/396)*

112. **Г-жа Бартсиотас** (Контролер), представляя доклад Генерального секретаря об ограниченных бюджетных полномочиях (A/70/396), говорит, что этот механизм представляет собой средство, позволяющее Генеральному секретарю использовать ожидаемый общий объем недоосвоенных средств для удовлетворения потребностей, возникающих в результате стихийных бедствий или непредвиденных препятствий, и в полной мере или лучше выполнять существующие мандаты без поиска дополнительных ресурсов.

113. Этот механизм способен обеспечить беспроигрышную ситуацию, когда крайне важна скорость. Тот факт, что он не был использован в течение последних двух двухгодичных периодов, означает, что механизм используется рационально и применяется, только если соблюдены все принципы Генеральной Ассамблеи и критерии, установленные Генеральным секретарем.

114. В доклад включены уточненные критерии, позволяющие более четко отличить этот механизм от других механизмов, с помощью которых Генеральный секретарь может изыскивать дополнительные ресурсы, в частности механизм резервного фонда или финансирование непредвиденных и чрезвычайных расходов.

115. Генеральный секретарь считает целесообразным продолжить действие дискреционных полномочий как одного из вариантов преодоления непредвиденных препятствий для выполнения в полном объеме существующих мандатов или в обеспечении возможности для возобновления дея-

тельности в спокойной и безопасной обстановке в период после природной или техногенной катастрофы. В связи с этим оратор предлагает сохранить механизм в составе действующих схем, сформулированных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 60/283.

116. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/70/7/Add.5), говорит, что дискреционный механизм — впервые одобренный Генеральной Ассамблеей на ее шестидесятой сессии — использовался в восьми случаях в течение трех двухгодичных периодов с 2006 по 2011 год и с тех пор не использовался. Консультативный комитет принимает к сведению усилия Генерального секретаря по уточнению критериев для использования механизма и призывает его продолжать эти усилия, обеспечивая строгое соблюдение принципов, изложенных в резолюции 60/283 Генеральной Ассамблеи.

117. Вместе с тем Консультативный комитет отмечает, что предельный уровень в 20 млн. долл. США никогда не использовался полностью и что для принятия мер в отношении недавних кризисов, таких как вспышка лихорадки Эбола в Западной Африке и последствия шторма «Сэнди» для Центральных учреждений, использовались другие существующие механизмы.

118. Соответственно Консультативный комитет не убежден в том, что этот механизм по-прежнему полезен, особенно по сравнению с другими механизмами финансирования. Сомневаясь в его полезности, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее разрешить продолжить его применение в виде исключения только на двухгодичный период 2016–2017 годов. Если Генеральный секретарь считает, что этот механизм должен был сохранен и в период после 2016–2017 годов, ему следует представить всеобъемлющее обоснование целесообразности его сохранения в последующий период.

Заседание закрывается в 13 ч. 05 м.