



Генеральная Ассамблея

Семидесятая сессия

Официальные отчеты

Distr.: General

6 April 2016

Russian

Original: English

Пятый комитет

Краткий отчет о 25-м заседании,

состоявшемся в Центральном учреждении, Нью-Йорк, в пятницу, 4 марта 2016 года, в 10 ч. 00 м.

Председатель: г-н Бхаттарай (Председатель)(Непал)

Председатель Консультативного комитета

по административным и бюджетным вопросам: г-н Руис Массье

Содержание

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

Порядок покрытия обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию

Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами

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 (sr corrections@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/>).

16-03548 X (R)



Просьба отправить на вторичную переработку



Заседание открывается в 10 ч. 15 м.

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

Порядок покрытия обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию (A/70/7/Add.42 и A/70/590)

1. **Г-н Гвасо** (директор Отдела расчетов), представляя доклад Генерального секретаря о порядке покрытия обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию (A/70/590), говорит, что в своей резолюции 68/244 Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря изучить возможность расширения мандата Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций на основе информации, полученной от Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, с тем чтобы включить в сферу мандата управление планами медицинского страхования после выхода на пенсию с учетом связанных с этим преимуществ и недостатков, а также провести обзор текущих планов здравоохранения для работающих и вышедших в отставку сотрудников системы Организации Объединенных Наций и рассмотреть возможности для повышения эффективности и сдерживания расходов.

2. В докладе был впервые представлен всесторонний обзор количества и разновидностей планов медицинского страхования системы Организации Объединенных Наций и связанных с ними методов управления, ежегодных расходов и количества застрахованных лиц на основе анализа, проведенного рабочей группой, которая была учреждена Сетью по финансовым и бюджетным вопросам Комитета высокого уровня по вопросам управления Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР). Помимо КСР, в состав Рабочей группы вошли представители Сети по вопросам людских ресурсов Комитета высокого уровня по вопросам управления, 16 учреждений системы Организации Объединенных Наций, Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и Федерации ассоциаций бывших международных гражданских служащих (ФАФИКС) и Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС).

3. Действует 23 плана страхования, охватывающих 401 166 работающих и вышедших на пенсию

сотрудников в рамках всей системы, набранных на международном и национальном уровне, и их иждивенцев. В 2014 году расходы на выплату пособий в соответствии с этими планами составили 731,7 млн. долл. США, что составляет 1,7 процента от общего объема начисленных и добровольных взносов, полученных системой Организации Объединенных Наций. Административные расходы составляют примерно 6 процентов от общей суммы расходов — низкий показатель по меркам отрасли.

4. Рабочая группа предлагает восемь рекомендаций по совершенствованию управления медицинским страхованием. В рекомендациях 1, 2, 3 и 8 Рабочая группа призывает подразделения системы на коллективной основе вести переговоры с внешними администраторами, медицинскими работниками, страховщиками и управляющими активами. В рекомендации 4 Рабочая группа подчеркивает необходимость по возможности обеспечивать доступ пенсионеров и их иждивенцев к национальным программам медицинского страхования. В рекомендации 5 Рабочая группа отмечает, что, хотя мандат Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций не подлежит расширению, к Пенсионному фонду следует обратиться с просьбой поделить передовыми наработками, касающимися подхода и методов централизации и управления при реализации сложного плана с участием нескольких работодателей. В рекомендации 6 Рабочая группа предлагает стандартизовать общую методологию оценки обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию во всех организациях системы. И наконец, в рекомендации 7 Рабочая группа подчеркивает, что организациям необходимо надлежащим образом финансировать медицинское страхование после выхода на пенсию, общая сумма которого в 2014 году составила 16,1 млрд. долл. США, хотя и не предлагает конкретного плана по финансированию обязательств Секретариата Организации Объединенных Наций.

5. Генеральный секретарь предложил Генеральной Ассамблее приветствовать и принять к сведению его доклад, в первую очередь анализ возможной роли Пенсионного фонда в обеспечении медицинского страхования после выхода на пенсию; одобрить рекомендации 1–8, содержащиеся в докладе Рабочей группы; просить Генерального секретаря сохранить Рабочую группу для дальнейшего изучения возможностей повышения эффективности

и сдерживания расходов и представить Генеральной Ассамблее конкретные предложения по этим вопросам на ее семьдесят первой сессии.

6. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), представляя соответствующий доклад Консультативного комитета (A/70/7/Add.42), говорит, что Ассамблее следует одобрить рекомендации 1–3 Рабочей группы, предусматривающие коллективный подход к работе с внешними администраторами, медицинскими учреждениями и страховыми компаниями. Несмотря на препятствия, связанные с разнообразием планов медицинского страхования и оперативных моделей в рамках системы, существуют возможности для объединения в целях обеспечения экономии средств и повышения эффективности при сохранении доступа к качественным медицинским услугам. Несмотря на то, что осуществление рекомендации 4, согласно которой участники должны быть обязаны принимать участие в национальных планах медицинского страхования в дополнение к планам Организации Объединенных Наций, могло бы обеспечить экономию средств, Консультативный комитет не может рекомендовать утверждение этой рекомендации до тех пор, пока не получит более подробную информацию о национальных планах медицинского страхования в странах проживания пенсионеров Организации Объединенных Наций.

7. Несмотря на то, что он не может рекомендовать утвердить рекомендацию 5 Рабочей группы, согласно которой роль Пенсионного фонда не подлежит расширению, Консультативный комитет признает потенциальную роль Фонда в деле обмена передовым опытом и методами работы в случае, если организации системы Организации Объединенных Наций примут общесистемный подход к программе медицинского страхования после выхода на пенсию. Консультативный комитет рекомендует утвердить рекомендацию 6, в которой содержится призыв к стандартизации общей методологии оценки для покрытия обязательств во всех организациях, и ожидает, что для его осуществления будут приложены все усилия. Что касается рекомендации 7, касающейся финансирования обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию, то распределительный подход следует сохранить, поскольку Генеральная Ассамблея по-прежнему считает его целесообразным вариантом. И наконец,

Консультативный комитет не может рекомендовать утвердить рекомендацию 8, касающуюся использования существующих договоренностей с внешними управляющими активами, поскольку Генеральная Ассамблея не приняла ни одного решения в связи с этой рекомендацией.

8. Председатель в порядке исключения и без создания прецедента приглашает представителя ФАФИКС выступить с заявлением.

9. **Г-жа Сапутелли** (Федерация ассоциаций бывших международных гражданских служащих) говорит, что ФАФИКС, действуя от имени 58 ассоциаций-членов, представляет интересы десятков тысяч пенсионеров — бывших сотрудников всей системы Организации Объединенных Наций. Поскольку медицинское страхование имеет для пенсионеров исключительно важное значение, члены ФАФИКС прямо заинтересованы в обеспечении надлежащего финансирования и управления планами медицинского страхования после выхода на пенсию.

10. Сохранение доступа к медицинскому страхованию для вышедших на пенсию сотрудников, ранее участвовавших в планах медицинского страхования персонала в течение значительного периода времени, является общей чертой механизмов медицинского страхования Организации Объединенных Наций, которая особенно важна для сотрудников-экспатриантов. Расходы на медицинское страхование после выхода на пенсию распределяются между бывшим работодателем и пенсионером; поэтому бывшие сотрудники имеют значительные приобретенные права в отношении страхования по выходу на пенсию в рамках планов системы Организации Объединенных Наций, и ФАФИКС ожидает, что в рамках будущих обзоров планов медицинского страхования будет соблюдаться принцип равноправия между поколениями.

11. ФАФИКС поддерживает намерение, лежащее в основе рекомендаций, касающихся переговоров с внешними администраторами в целях сдерживания расходов и повышения отдачи от вложенных средств, поскольку участники планов медицинского страхования после выхода на пенсию оплачивают определенную часть страховых премий и получили бы преимущества от повышения эффективности затрат. В то же время меры по сдерживанию расходов не должны приниматься в ущерб качеству предла-

гаемых медицинских услуг. Рекомендация рассмотреть возможность использования национальных планов медицинского страхования совместно с планами Организации Объединенных Наций также получила ограниченное одобрение Федерации — с той оговоркой, что национальные планы медицинского страхования и соответствующие национальные законы должны оцениваться на индивидуальной основе, чтобы обеспечить поддержание нынешнего качества здравоохранения в полной мере. В том, что касается расширения мандата Пенсионного фонда с тем, чтобы охватить вопросы медицинского страхования, ФАФИКС убеждена в том, что это не принесет пользы, хотя обмен передовым опытом может быть целесообразен.

12. ФАФИКС поддерживает согласование методологии оценки обязательств по медицинскому страхованию под эгидой Целевой группы по стандартам учета. Рекомендация в отношении надлежащего финансирования обязательств по линии МСВП имеет особое значение. Организации, придерживающиеся распределительного подхода, должны двигаться в сторону накопительного подхода, поскольку он полностью соответствует Международным стандартам учета в государственном секторе и повышает способность организаций выполнять свои обязательства по предоставлению медицинского страхования для действующих и бывших сотрудников. В этой связи необходимо принять меры для того, чтобы существующие необеспеченные обязательства финансировались и их объем не возрастал. И наконец, ФАФИКС поддерживает рекомендацию о привлечении внешних управляющих активами, поскольку надлежащее управление инвестициями может в конечном итоге обеспечить снижение страховых взносов для пенсионеров и организаций, при условии что меры по максимизации дохода не подвергнут резервы неоправданному риску.

13. **Г-н Чамлонграсдр** (Таиланд), выступая от имени Группы 77 и Китая, отмечает, что многие сотрудники не могут воспользоваться национальными планами социального обеспечения. Группа придает большое значение обеспечению благополучия персонала, в том числе в связи с урегулированием обязательств по выплатам при прекращении службы и медицинским страхованием после выхода на пенсию. С учетом долгосрочных последствий, которые имеет выбор модели медицинского страхования после выхода на пенсию для государств-членов и со-

трудников, необходимо принять целостное и устойчивое решение, которое основывается на общепринятой международной практике, особенно в том, что касается механизмов финансирования и инвестиций. К вопросам финансирования и управления выплатами медицинского страхования после выхода на пенсию необходимо применять общесистемный подход.

14. Отмечая, что объем совокупных обязательств по медицинскому страхованию после выхода на пенсию возрос с 12,1 млрд. долл. США в 2012 году до 16,1 млрд. долл. США в 2014 году главным образом в результате снижения ставок дисконтирования, используемых при оценке обязательств, примерно на 2 процентных пункта, Группа соглашается с Консультативным комитетом в том, что общая методология оценки должна быть стандартизирована и что ключевые факторы, влияющие на оценку обязательств по медицинскому страхованию после выхода в отставку, должны определяться в масштабе всей системы. Группа также пришла к единому мнению о существовании возможностей для консолидации различных планов медицинского страхования в рамках всей системы Организации Объединенных Наций в целях достижения финансовой и оперативной экономии средств и повышения эффективности. Наконец, Группа хотела бы получить дополнительную информацию в отношении элементов, изложенных в докладе Генерального секретаря (A/70/590) в отношении финансирования обязательств по медицинскому страхованию после выхода в отставку, инвестирования резервов, мандата Пенсионного фонда и рекомендаций Рабочей группы.

Пункт 139 повестки дня: Управление людскими ресурсами (A/70/135, A/70/229, A/70/253, A/70/254, A/70/307, A/70/605, A/70/718, A/70/728, A/70/764, A/70/765, A/70/685 и A/70/685/Add.1)

15. **Г-жа Вайнайна** (помощник Генерального секретаря по управлению людскими ресурсами), представляя доклад Генерального секретаря о составе Секретариата: демографические характеристики персонала (A/70/605), говорит, что в докладе содержится анализ демографических показателей состава персонала Секретариата за период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года. Чистое сокращение численности штата Секретариата на 345 сотрудников в период 2014–2015 годов обусловлено сокра-

щением 579 сотрудников Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД) и совокупным сокращением 1656 сотрудников в 29 других подразделениях, которое компенсируется общим увеличением штата 46 структур на 1890 сотрудников. В период с 2011 по 2015 год доля сотрудников, работающих по постоянному или непрерывному контракту, увеличилась с 16% до 23%, в то время как доля сотрудников, работающих по срочному контракту, сократилась с 79% до 71%; это обусловлено одновременным преобразованием срочных контрактов в постоянные и введением непрерывных контрактов. Наконец, доля сотрудников-женщин в процентах от общего числа сотрудников увеличилась с 33 процентов до 34,4 процента, а средний возраст сотрудников увеличился с 42,3 до 44,2 года. Генеральный секретарь предложил, чтобы начиная с 2017 года данные о составе Секретариата представлялись за календарный год с 1 января по 31 декабря с крайним сроком 15 марта следующего года, с тем чтобы Генеральный секретарь мог представлять дополнительный анализ, запрашиваемый Генеральной Ассамблеей в пунктах 13 и 17 ее резолюции 68/252.

16. Представляя доклад Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале (A/70/135), оратор говорит, что Генеральный секретарь предложил провести всеобъемлющий пересмотр добавления D к Правилам о персонале, регулирующего компенсацию в случае смерти, увечья или болезни в связи с выполнением служебных обязанностей от имени Организации Объединенных Наций, а также незначительные поправки к правилу 4.15, в целях отражения внедрения новой системы регулируемой мобильности для старших сотрудников. Кроме того, предлагается поправка к подпункту (d) правила 5.3 Правил о персонале, чтобы отразить изменения, внесенные в статью 29 Положений Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций и устанавливающие досрочный выход на пенсию в возрасте 58 лет для сотрудников, ставших участниками Фонда 1 января 2014 года или позднее. В новой редакции правило будет распространяться на сотрудников, имеющих право досрочного выхода на пенсию в возрасте 55 или 58 лет. И наконец, в правило 9.9 будет внесено изменение, согласно которому компенсация за накопленный ежегодный отпуск, обычно выплачиваемая при прекращении службы, не будет выплачиваться сотруднику, уволенному за сексуаль-

ную эксплуатацию или сексуальные надругательства.

17. Представляя доклад Генерального секретаря о мобильности (A/70/254), оратор говорит, что в докладе содержится обновленная информация о прогрессе, достигнутом к июлю 2015 года в деле внедрения новой системы отбора персонала и регулируемой мобильности, а также дополнительные данные и информация, запрошенные Генеральной Ассамблеей. Следует подчеркнуть, что концепция регулируемой мобильности, крайне важная для целей Организации в области управления кадровым потенциалом, является лишь одним из элементов новой системы. В докладе также содержится предложение о сокращении срока размещения объявлений о вакансиях, осуществляемого в рамках проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами, с 60 до 30 дней, с тем чтобы укрепить прогресс на пути к достижению целевого 120-дневного срока для набора персонала, установленного Генеральной Ассамблеей.

18. Сеть по политическим вопросам, вопросам мира и безопасности (ПОЛНЕТ) стала первой профессиональной сетью, принявшей законодательные рамки новой системы со вступлением в силу 1 января 2016 года. Сформирована группа по комплектованию кадров сети ПОЛНЕТ; реализованы кадровые процессы, о которых говорится в докладе (A/70/254). Начата оценка кандидатов в рамках первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности для сотрудников сети ПОЛНЕТ, осуществление которой было начато в январе 2016 года, и в настоящее время ведется подготовка первой кампании по замещению вакансий, начало которой запланировано на апрель 2016 года. Третий ежегодный доклад о мобильности будет отражать итоги первой проводимой дважды в год кампании по комплектованию кадрами и позволит Комитету рассмотреть результаты этой инициативы и выявить возможности для улучшения работы.

19. Представляя доклад Генерального секретаря о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/70/229), оратор говорит, что этот доклад был подготовлен в ответ на просьбу, содержащуюся в пункте 31 резолюции 68/252 Генеральной Ассамблеи, продлить еще на три года исключительные меры, санкционированные резолюцией 67/287. Несмотря на неоднократные просьбы государств-

членов о предоставлении информации о потенциальных конфликтах между национальным законодательством и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций, способных повлиять на договорные обязательства прикомандированного военного и полицейского персонала, состоящего на действительной службе, Секретариатом было получено ограниченное число ответов. В указанном докладе говорится о двух случаях, когда прикомандированные сотрудники Организации Объединенных Наций, состоящие на действительной службе, продолжали получать вознаграждение от своих правительств в соответствии с исключительной мерой, утвержденной Генеральной Ассамблеей в резолюциях 67/287 и 68/252.

20. Представляя доклад Генерального секретаря о практике в дисциплинарных вопросах и случаях возможного преступного поведения за период с 1 июля 2014 года по 30 июня 2015 года (A/70/253), оратор говорит, что этот доклад был подготовлен в соответствии с резолюцией 59/287 Генеральной Ассамблеи. В главе II доклада содержится обзор законодательных рамок, регулирующих следственные и дисциплинарные процедуры, а в главе III содержится резюме дел, по которым Генеральный секретарь в течение отчетного периода ввел дисциплинарные меры. В главе IV содержатся статистические данные о количестве и видах дел, полученных Управлением людских ресурсов за отчетный период, числе завершенных дел и ходе рассмотрения завершенных дел, а также информация о результатах рассмотрения апелляций на дисциплинарные меры за период с момента внедрения новой системы правосудия в 2009 году. В главе V содержится информация о делах, в которых Организация сообщила государствам-членам о доказанных проступках и/или фактах преступного поведения.

21. Наконец, оратор обращает внимание членов Комитета на обзорный доклад о ходе реформы системы управления людскими ресурсами, рассмотрение которого было перенесено с шестьдесят девятой сессии Ассамблеи (A/69/190), и соответствующие добавления к нему, и надеется представить новый всеобъемлющий доклад о проводимых Генеральным секретарем реформах в области людских ресурсов на семьдесят первой сессии Ассамблеи.

22. **Г-жа Армстронг** (директор Бюро по вопросам Этики), представляя доклад Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам Этики за период

с 1 августа 2014 года по 31 июля 2015 года (A/70/307), говорит, что Бюро ответило на 980 просьб об оказании услуг, включая 533 запроса на конфиденциальные консультации по вопросам этики; рассмотрело 5043 конфиденциальные финансовые декларации в рамках программы раскрытия финансовой информации; приняло участие в организации первого диалога с участием руководящих сотрудников Секретариата; а также провело 15 предварительных проверок в связи с проводимой Организацией политикой защиты от преследований, помимо предоставления консультаций по соответствующим просьбам.

23. Бюро продолжило укреплять культуру этики, транспарентности и подотчетности в рамках Организации путем проведения вводного инструктажа и реализации инициативы по добровольному публичному раскрытию финансовой информации для старших должностных лиц в целях создания этичного настроения «наверху»; проведения ежегодной программы раскрытия финансовой информации; рассмотрения жалоб о преследованиях за охраняемые виды деятельности, такие как представление сообщений о неправомерных действиях и сотрудничество при проведении санкционированных ревизий или расследований; оказания в конфиденциальном порядке консультативной помощи по вопросам этики; а также информационно-пропагандистской деятельности и разработки учебных курсов и брифингов, включая новую обязательную к прохождению онлайн-учебную программу по вопросам этики, в сотрудничестве с Управлением людских ресурсов и различными департаментами Секретариата.

24. Ключевая роль Бюро по вопросам этики в проведении ежегодной программы раскрытия финансовой информации, показатель соблюдения требований которой в рамках цикла 2014 года составил 100%, содействовала обеспечению того, чтобы выполнение персоналом своих обязанностей не зависело от личной заинтересованности или внешних связей, вызывающих конфликт интересов. В 2014 году Бюро завершило внутренний обзор нормативных принципов программы и вынесло рекомендации по укреплению правил, регулирующих ее осуществление. Межведомственная рабочая группа, созданная в 2015 году, выявила области, нуждающиеся в улучшении, и представит свои рекомендации Генеральному секретарю. Бюро призывает

старших должностных лиц, не представивших краткой информации о своих активах в рамках добровольного мероприятия по публичному раскрытию информации в 2014 году, сделать это.

25. Что касается информационно-пропагандистской работы, Бюро продолжает вести ее с как можно большим количеством сотрудников: существует прямая связь между информационно-пропагандистскими услугами Бюро и использованием сотрудниками предоставляемых им конфиденциальных консультационных услуг, которые имеют важнейшее значение для предотвращения, уменьшения и регулирования этического и репутационного риска, касающегося Организации. Аналогичным образом проводимая каждый год программа «Диалог с руководством» свидетельствует о приверженности Организации делу просветительской работы по вопросам этики на самых высоких уровнях. В этой связи Бюро участвует в разработке руководства для обсуждений вопросов мошенничества и его предупреждения в рамках диалога с руководством в 2016 году в целях обеспечения того, чтобы механизмы консультирования и отчетности в случаях предполагаемого ненадлежащего поведения были понятны для всех сотрудников.

26. По итогам внешнего экспертного обзора и в соответствии с передовой практикой, Бюро в сотрудничестве с Департаментом по вопросам управления, Управлением по правовым вопросам и Управлением служб внутреннего надзора пересмотрело политику защиты от преследований, с тем чтобы уделить основное внимание представлению информации о неправомерных действиях, несущих вред для деятельности, управления и интересов Организации.

27. Наконец, продолжающееся сотрудничество между членами Группы по профессиональной этике Организации Объединенных Наций обеспечивает согласованное и последовательное применение стандартов этики Секретариатом, фондами и программами. Путем непосредственного взаимодействия с сотрудниками и другими заинтересованными сторонами в целях поддержки принципов, закрепленных в Уставе Организации Объединенных Наций, а также путем поощрения соблюдения высоких стандартов эффективности, компетентности и добросовестности Бюро оказывает важную поддержку Генеральному секретарю и государствам-членам.

28. **Г-н Руис Массье** (Председатель Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам), внося на рассмотрение доклад Консультативного комитета об управлении людскими ресурсами (A/70/718), говорит, что Консультативный комитет не в полной мере убежден в необходимости отменить положение об ограничении срока полномочий членов центральных контрольных органов из правила 4.15 Положений и правил о персонале, и рекомендует Генеральному секретарю представить дополнительное обоснование для данного предложения.

29. Консультативный комитет приветствует предложенную поправку к правилу 9.9 Правил о персонале, согласно которой компенсация за накопленный ежегодный отпуск не будет выплачиваться сотруднику, уволенному за сексуальную эксплуатацию. в своем следующем докладе Генеральный секретарь должен представить предложение о расширении сферы применения этой поправки в целях охвата других видов серьезных проступков. Отметив увеличение числа дисциплинарных дел в течение отчетного периода 2015 года по сравнению с двумя предыдущими отчетными периодами, Консультативный комитет с сожалением отмечает, что пересмотренная административная инструкция о расследованиях и дисциплинарном производстве еще не издана.

30. Что касается Бюро по вопросам этики, то Консультативный комитет приветствует прилагаемые усилия по разъяснению действующих механизмов отчетности и консультирования в случаях предполагаемых нарушений и подчеркивает необходимость обеспечения того, чтобы такие механизмы были понятны всем сотрудникам Организации Объединенных Наций. Наконец, Генеральному секретарю следует рекомендовать тем старшим должностным лицам, которые еще не раскрыли информацию о своих активах в рамках инициативы добровольного раскрытия финансовой информации, сделать это.

31. Представляя доклад Консультативного комитета о мобильности (A/70/765), оратор говорит, что Консультативный комитет рекомендует утвердить предложение Генерального секретаря о сокращении срока размещения объявлений о вакансиях, осуществляемого в ходе проводимых дважды в год кампаний по комплектованию кадрами в рамках системы повышения мобильности и развития карьеры, с 60 до 30 дней. Необходимо определить сра-

нительный ориентир для оценки будущих тенденций в области мобильности, и представить его на рассмотрение Генеральной Ассамблеи не позднее, чем на основной части ее семьдесят первой сессии. Генеральный секретарь должен представить более подробную информацию о мобильности, в том числе в отношении персонала, занятого в местах службы с трудными условиями, а также выводы из первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности, проведенной сетью ПОЛНЕТ.

32. Представляя доклад Консультативного комитета о прикомандированном военном и полицейском персонале, состоящем на действительной службе (A/70/728), оратор говорит, что Консультативный комитет рекомендует утвердить меры, испрошенные Генеральным секретарем, включая продление применения исключительных мер, санкционированных Генеральной Ассамблеей в ее резолюциях 67/287 и 68/252, на срок до трех лет.

33. Представляя доклад Консультативного комитета под названием «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала», оратор говорит, что Консультативный комитет не возражает против предложения изменить отчетный цикл и предельный срок представления данных для включения в доклад о составе Секретариата, однако данные за шестимесячный переходный период с июля по декабрь 2016 года должны быть включены в доклад, подлежащий представлению Ассамблее на ее семьдесят второй сессии, в таком формате, который облегчил бы их сопоставление с данными за предыдущие и последующие периоды. Генеральной Ассамблее следует обратиться к Генеральному секретарю с просьбой включать в будущие доклады анализ и разъяснение возможных причин возникновения определенных тенденций, включая последствия недавних реформ в области людских ресурсов.

34. Увеличение доли руководящих должностей в штатном расписании Секретариата по-прежнему вызывает озабоченность. Вместо того, чтобы дать Организации возможность более эффективно реагировать на возрастающие требования, которые к ней предъявляются, концентрация сотрудников на руководящих должностях может привести к фрагментации руководящих функций и сфер ответственности. Консультативный комитет ожидает, что предложения об учреждении должностей высокого уровня будут представляться после обзора суще-

ствующих функций и структур, поскольку это позволит свести к минимуму возможное дублирование функциональных обязанностей на уровне высшего руководства Организации. В этой связи Генеральной Ассамблее следует обратиться к Генеральному секретарю с просьбой разъяснить в следующем обзорном докладе о реформе управления людскими ресурсами его политику в отношении назначения старших должностных лиц. Консультативный комитет также рассчитывает, что руководящие указания в отношении заключения контрактов с символической оплатой в размере 1 долл. США в год будут приняты в срочном порядке, как об этом просила Генеральная Ассамблея в своей резолюции 67/255, и что Комитету будут систематически направляться уведомления о заключении контрактов. Наконец, Консультативный комитет ожидает, что в следующем обзорном докладе по вопросам реформы управления людскими ресурсами будет представлена в полной мере разработанная стратегия создания эффективной системы кадрового планирования, с тем чтобы Генеральная Ассамблея могла своевременно рассмотреть соответствующие предложения.

35. **Г-н Ачамкулангаре** (Председатель Объединенной инспекционной группы), внося на рассмотрение записку Генерального секретаря, препровождающую доклад Объединенной инспекционной группы (ОИГ) об использовании внештатных сотрудников и других соответствующих контрактных механизмах в организациях системы Организации Объединенных Наций (A/70/685), говорит, что в докладе содержится оценка использования лиц, не являющихся сотрудниками, в том числе соответствующей политики, постановлений, договорной практики и связанных с этим предметом управленческих процессов в организациях системы Организации Объединенных Наций. Около 45 процентов сотрудников системы работают по контрактам для внештатного персонала и выполняют административные, технические, связанные с проектами и управленческие функции в течение продолжительных периодов времени при наличии фактически трудового правоотношения, что привело к разделению персонала на тех, кто имеет полный объем прав, и тех, чьи права ограничены. Хотя контракты с внештатными сотрудниками обеспечивают гибкость в управлении и эффективность с точки зрения затрат, такие практические преимущества не должны затмевать обязательство организаций по поощрению ценностей, олицетворяемых Организацией

Объединенных Наций, и соблюдению передовой трудовой практики.

36. Политика и контрактные механизмы для использования внештатного персонала разрабатывались организациями фрагментарно ввиду отсутствия всеобъемлющих общесистемных критериев. Кроме того, отсутствие аналитических данных об использовании внештатных сотрудников и в первую очередь о структуре и окончательной стоимости привлечения внештатного персонала подрывает эффективность процесса принятия решений, а также мониторинга, внутреннего контроля и поддержки и надзора со стороны департаментов Центральных учреждений. Ненадлежащее использование внештатных сотрудников также способствует повышению репутационного риска и текучести кадров, отсутствию стабильного штата мотивированных сотрудников и увеличению риска подачи судебных исков против организаций системы. В рамках Комитета высокого уровня по вопросам управления должна быть создана рабочая группа, подобная Комиссии по международной гражданской службе, в целях согласования политики и практики, связанных с внештатным персоналом, в рамках всей системы.

37. Организациям следует рассмотреть текущую практику долгосрочного использования лиц, не являющихся сотрудниками, и установить краткосрочные и среднесрочные планы по ее ликвидации; эти планы должны включать оценку финансовых ресурсов, необходимых для их осуществления, а также положения, позволяющие давно работающим внештатным сотрудникам подавать заявление о замещении вакантных должностей в качестве внутренних кандидатов. После получения одобрения со стороны директивных и руководящих органов должны быть внесены изменения в соответствующие правила и положения. Организации нуждаются в руководящих положениях об использовании внештатного персонала, которые могли бы использоваться руководителями при принятии решений, с тем чтобы свести к минимуму неопределенность и недостатки, связанные с использованием множества видов контрактов внештатных сотрудников, и принять единый договорный механизм для внештатного персонала по примеру Международной организации труда. Исполнительным главам следует обеспечить достойные условия труда для сторонних подрядчиков.

38. Внештатные сотрудники являются незаменимым кадровым ресурсом и должны иметь доступ к механизмам внутреннего правосудия, включая посредничество, Бюро по вопросам этики, Канцелярию Омбудсмана и другие неформальные механизмы урегулирования конфликтов. Кроме того, на них должна распространяться политика, которая действует в отношении тех, кто сообщает о нарушениях, и преследования притеснений.

39. **Г-н Херман** (Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций по координации), представляя записку Генерального секретаря, препровождающую его замечания и замечания КСР по докладу ОИГ (A/70/685/Add.1), говорит, что этот доклад вносит ценный вклад в анализ применения механизмов использования внештатного персонала организациями системы Организации Объединенных Наций, хотя широкое использование термина «внештатный персонал» для обозначения различных категорий сотрудников и контрактных механизмов усложняет анализ их использования. В некоторых организациях использование контрактов с внештатными сотрудниками позволяет повысить оперативность и гибкость при укомплектовании персоналом и имеет особенно большое значение для обеспечения возможностей быстрого развертывания в контексте гуманитарных операций. Организации, использующие модели добровольного финансирования, зачастую привлекают сотрудников на внештатной основе, поскольку не могут брать на себя долгосрочные кадровые обязательства ввиду непредсказуемости их финансирования.

40. Организации отметили пользу обеспечения для лиц, работающих по контрактам внештатных сотрудников, надлежащих условий службы, включая страхование. Многие рекомендации, представленные в докладе, демонстрируют конструктивный подход к решению проблем, связанных с использованием внештатного персонала. Организации особенно приветствуют рекомендацию 4 об усилении внутреннего мониторинга и надзора путем усовершенствования информационных систем, а также рекомендацию 8 по вопросу о необходимости поощрения гендерного баланса. Вместе с тем финансовые последствия, которые возникнут в случае принятия рекомендации 3, касающейся прекращения долгосрочного использования внештатного персонала, затрудняют ее осуществление. Организации

также испытывают беспокойство в связи с рекомендацией 7 об условиях труда внешних подрядчиков, поскольку возможности организаций влиять на размер окладов и социальных прав третьих сторон ограничены.

41. Председатель, действуя в соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи, предоставляет слово для заявления представителю Комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

42. **Г-н Ричардз** (Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом), выступая от имени союзов персонала Организации Объединенных Наций, говорит, обращаясь к теме предложений Генерального секретаря, содержащихся в обзорном докладе о ходе реформы системы управления людскими ресурсами, представленном на шестьдесят девятой сессии (A/69/190), что предложение ввести возможность продления временных контрактов, срок которых в настоящее время ограничен одним годом, до двух лет противоречит самому назначению временных контрактов, которые были ограничены во времени с тем, чтобы стимулировать руководителей к назначению эффективно работающих сотрудников, чьи услуги необходимы в течение более чем одного года, посредством системы отбора персонала с учетом требований к гендерному и географическому разнообразию. Вместо этого следует принять меры для того, чтобы временные сотрудники получали такой же объем заработной платы и льгот, как и другие сотрудники.

43. Союзы персонала Организации Объединенных Наций поддерживают предложение о том, чтобы аттестационные характеристики за периоды менее одного года учитывались при определении права на получение непрерывного контракта. Что касается отбора персонала, заявленное время, необходимое в среднем для замещения вакансии, — 213 дней — не включает интервал между освобождением должности и размещением объявления о вакансии, в течение которого руководители часто назначают сотрудников для временного заполнения должности на длительное время. Данная практика подрывает моральный дух и сокращает возможности развития карьеры, в частности для сотрудников начального уровня. Метод измерения срока замещения вакансии должен быть пересмотрен.

44. Союзы персонала разработали ряд предложений по пересмотру основных положений, касающихся управления служебной деятельностью, в целях повышения гибкости при формировании состава апелляционных советов и повышения ясности в отношении планов улучшения работы. Комитет по взаимоотношениям между администрацией и персоналом готовит предложения по предоставлению сотрудникам постоянной обратной связи со стороны руководителей, необходимой для эффективной работы.

45. Сложная обстановка в Объединенном пенсионном фонде персонала Организации Объединенных Наций, о которой свидетельствуют неоднократные попытки его Главного административного сотрудника отделить Фонд от Организации Объединенных Наций, низкий моральный дух персонала, притеснения лиц, сообщающих о нарушениях, и хаос, наблюдавшийся на заседании Правления Пенсионного фонда в 2015 году, должна быть рассмотрена в первоочередном порядке. Шестимесячная задержка в выплате первых пенсий сотрудникам, вновь вышедшим на пенсию, является особенно неприемлемой. Несмотря на то, что Генеральный секретарь ввел план улучшения работы, согласно которому Главный административный сотрудник должен сократить задержку выплат с шести месяцев до нуля к 31 мая 2016 года, союзы персонала призывают к оперативной замене лица, занимающего эту должность. Что касается благополучия персонала, тот факт, что 40 процентов пенсий по инвалидности, присуждаемых Пенсионным фондом, были назначены в связи с состоянием психического здоровья, при том что общемировая доля составляет 25 процентов, свидетельствует о значительном уровне стресса, которому подвергаются сотрудники, работающие в местах службы с трудными условиями. В этой связи оратор призывает восстановить досрочный отпуск на родину для сотрудников, работающих в местах службы категории С, а также, с учетом глобальной мобильности кандидатов, отменить требования, согласно которым сотрудники должны отказываться от статуса постоянного резидента в стране, не являющейся страной их гражданства, при поступлении на службу в Организацию.

46. Что касается доклада Генерального секретаря о деятельности Бюро по вопросам этики (A/70/307), вызывает озабоченность тот факт, что недостаточное внимание уделено защите лиц, сообщающих о

нарушениях. В частности, отказ обеспечить информаторам, которым отказано в защите от преследования, право на пересмотр дела идет вразрез с рекомендацией канадской судьи Луиз Отис, содержащейся в ее соответствующем докладе, решением Трибунала по спорам Организации Объединенных Наций в деле *Нгуен-Кропп Постика против Генерального секретаря Организации Объединенных Наций*, а также выводами независимой группы по вопросам сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств со стороны международных сил по поддержанию мира в Центральноафриканской Республике, которая выявила факторы, ограничивающие независимость Бюро по вопросам этики.

47. Что касается доклада Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале (A/70/135), предложение об отказе в выплате компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск для сотрудников, уволенных за сексуальную эксплуатацию или сексуальные надругательства, является произвольным наказанием, которое не послужит предотвращению таких проступков. Это предложение должно быть отклонено в пользу комплексного программного предложения по предотвращению сексуальной эксплуатации и сексуальных надругательств, которое в настоящее время находится на рассмотрении Комитета по взаимоотношениям между персоналом и администрацией. И наконец, практика предоставления неоплачиваемых стажировок лишает Организацию доступа к обширному резерву талантливых специалистов из развивающихся стран: только 42 процента стажеров Организации Объединенных Наций поступило из стран, не входящих в Организацию экономического сотрудничества и развития, на которые приходится 82 процента мирового населения. Эта практика также нарушает международные трудовые нормы. Генеральному секретарю следует рассмотреть возможность предоставления стажерам стипендий с учетом практики специализированных учреждений.

48. **Г-жа Вайратпанит** (Таиланд), выступая от имени Группы 77 и Китая, подчеркивает значимость роли самого важного ресурса Организации Объединенных Наций — ее сотрудников, многие из которых рискуют своей жизнью для обеспечения эффективного выполнения мандатов Организации. Группа придает большое значение вопросам, поднятым в докладах Генерального секретаря об управлении людскими ресурсами, и выражает бес-

покоенность по поводу задержки с выпуском соответствующей документации, в частности доклада Генерального секретаря о поправках к Положениям и правилам о персонале (A/70/135).

49. Необходимо обеспечить справедливое географическое представительство в Секретариате за счет увеличения доли сотрудников из развивающихся стран, в том числе женщин, особенно на должностях старшего уровня, равно как и путем усиления транспарентности процесса набора персонала и обеспечения эффективного планирования людских ресурсов. Для осуществления глобальных мандатов Секретариат должен быть поистине глобальным. Группа хотела бы получить дополнительную информацию о первой кампании по обеспечению регулируемой мобильности и воздействии соответствующей политики на возможности внешних кандидатов и на службу в местах с трудными условиями. Группа также намерена отслеживать расходы на систему регулируемой мобильности и число географических перемещений, запланированных на 2016 год.

50. Группа рассмотрит предложение Генерального секретаря по пересмотру системы организации служебной деятельности с учетом необходимости создания транспарентных и поддающихся количественной оценке контрольных показателей в целях поощрения эффективности работы, повышения квалификации и удержания талантливых сотрудников. Наконец, необходимо предпринять усилия для решения проблемы умножения руководящих должностей в Секретариате, с тем чтобы избежать дублирования и совпадения функций, обеспечивая при этом эффективное выполнение мандатов.

51. **Г-н Конрой** (Соединенные Штаты Америки) говорит, что в ходе реформы управления людскими ресурсами необходимо сосредоточить внимание на том, чтобы Организация была обеспечена адаптируемой, интегрированной, ориентированной на деятельность на местах и глобальной рабочей силой, необходимой ей для достижения своих стратегических целей. Он призывает продолжать осуществление текущих реформ, в частности внедрение новой политики в области мобильности, которая позволит сотрудникам приобретать разнообразные навыки и опыт, и надеется получать информацию о ходе ее реализации. Для того чтобы гарантировать выполнение мандатов, Организация должна создать надежную систему управления служебной деятель-

ностью, позволяющую выявлять потенциал, поощрять за хорошую работу и принимать меры в случае неудовлетворительной работы.

52. Как признает Генеральный секретарь, многое еще предстоит сделать в области кадрового планирования и обеспечения преемственности для того, чтобы человеческий капитал соответствовал требованиям мандатов и чтобы выполнялись важнейшие цели политики в области людских ресурсов, такие как повышение гендерного разнообразия. Оратор высоко оценивает работу Бюро по вопросам этики в области информационно-просветительской деятельности, профессиональной подготовки и образования, этики закупочной деятельности и раскрытия финансовой информации и ожидает завершения разработки политики защиты от преследований лиц, сообщающих о нарушениях.

53. **Г-н Чон Бён Ха** (Республика Корея) говорит, что система управления людскими ресурсами должна быть направлена на набор наиболее квалифицированных кандидатов и реализацию всего потенциала персонала, который является самым ценным ресурсом Организации, для удовлетворения насущных потребностей международного сообщества на гибкой основе. Он приветствует своевременное осуществление системы регулируемой мобильности, которое расширит возможности Организации в плане адаптации к быстро меняющейся международной обстановке путем облегчения стратегического развертывания персонала.

Заседание закрывается в 11 ч. 35 м.