



联合国  
粮食及  
农业组织

Food and Agriculture  
Organization of the  
United Nations

Organisation des Nations  
Unies pour l'alimentation  
et l'agriculture

Продовольственная и  
сельскохозяйственная организация  
Объединенных Наций

Organización de las  
Naciones Unidas para la  
Alimentación y la Agricultura

منظمة  
الغذية والزراعة  
للأمم المتحدة

R

## СОВМЕСТНОЕ СОВЕЩАНИЕ

**Сто двадцать четвертая сессия Комитета по программе и сто семидесятая сессия Финансового комитета**

**Рим, 21 мая 2018 года**

**Сроки выполнения резолюции Организации Объединенных Наций  
о возрасте обязательного выхода в отставку**

*По существу содержания настоящего документа обращаться к:*

**г-ну Лорану Тома (Mr Laurent Thomas),  
Первому заместителю Генерального директора (Операции)  
Тел.: +39 06570-55042**

*Для ознакомления с этим документом следует воспользоваться QR-кодом на этой странице; данная инициатива ФАО имеет целью минимизировать последствия ее деятельности для окружающей среды и сделать информационную работу более экологичной. С другими документами можно ознакомиться на сайте [www.fao.org](http://www.fao.org).*



PC124

### *Резюме*

В настоящем документе приведена актуальная информация и предложение относительно повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников ФАО, нанятых на службу до 1 января 2014 года.

- Штатное расписание ФАО, на долю которого приходится 75% ее ресурсов, напрямую связано с возможностями Организации по решению глобальных проблем и приоритетных задач, включая выполнение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, и по адаптации к новым методам работы.
- Внедрение новых методов работы на основе междисциплинарных групп и проведение активной политики мобильности требует инициативного и гибкого подхода к обновлению кадровых ресурсов Организации как с точки зрения корректировки штатного расписания бюджетных должностей, так и набора персонала для их заполнения.
- По мнению руководства, при принятии решения о повышении возраста обязательного увольнения, как это предусмотрено резолюцией 70/244 ГА ООН, необходимо учитывать цели и соответствующие приоритетные задачи и стратегии, которые были согласованы руководящими органами для Организации в части, касающейся кадрового и технического потенциала, гендерного баланса, географического представительства, экономии средств, эффективности и результативности, необходимых для достижения этих целей.
- При определении сроков повышения возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, руководящие органы организаций общей системы принимают во внимание собственные конкретные обстоятельства и интересы: в случае МФСР и ВОИС данное решение вступает в силу с 1 января 2020 года; в случае ИКАО и ВОЗ – с 1 января 2019 года; и в случае остальных организаций – с 1 января 2018 года.
- Для ФАО идеальной датой вступления в силу решения о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, представляется **1 января 2021 года**. В этом случае Организация получит максимально гибкие возможности для корректировки штатного расписания и технического потенциала в соответствии с приоритетными нуждами Программы работы на 2018–2019 годы и предусмотренными ею новыми методами работы; данный шаг также позволит Организации добиться поставленных перед ней целей по обеспечению гендерной сбалансированности и улучшению географической представленности сотрудников.
- Кроме того, новый Генеральный директор, которого Конференции предстоит избрать в июне 2019 года, и группа старших руководителей получат возможность скорректировать Программу работы и бюджет на 2020–2021 годы, которые будут вынесены на утверждение Совета в декабре 2019 года, и реализовать данные корректировки на практике в течение 2020 года.
- И, наконец, перенос срока выполнения на 1 января 2021 года позволит сэкономить средства, в том числе за счет расходов на персонал, и откроет дополнительные возможности для экономии, связанные с другими льготами и выплатами персоналу. В настоящее время готовится анализ соответствующих данных, которые будут представлены на рассмотрение Комитета по программе, Финансового комитета и Совета.

### Общая информация

1. ФАО признает Статут Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) и применяет общую систему окладов, пособий и надбавок Организации Объединенных Наций. Статут КМГС предусматривает два типа ситуаций. Во-первых, ситуации, когда либо КМГС, либо Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций (ГА ООН) принимает решения по вопросам, касающимся окладов, пособий и надбавок, которые имеют обязательную силу для организаций, включая их руководящие органы. Во-вторых, Статут предусматривает области, в которых Комиссия дает рекомендации организациям<sup>1</sup>. При осуществлении своих функций КМГС руководствуется принципом обеспечения применения общих норм, методов и правил в отношении персонала.

2. Одним из элементов найма персонала является предусмотренный уставными документами предельный возраст, по достижении которого персонал должен покинуть активную службу. Возраст обязательного увольнения утверждается компетентными руководящими органами организаций (Совет – в случае ФАО) с учетом вышеупомянутых институциональных рамочных документов, а также конкретных потребностей и приоритетов ФАО.

3. Возраст обязательного увольнения сотрудников – вопрос, к которому никогда не было единообразного подхода, и этот возраст менялся как в ФАО, так и в рамках системы Организации Объединенных Наций:

- a) После тщательного анализа и задолго до учреждения КМГС и подписания предусмотренного ее Статутом соглашения в 1975 году, Совет ФАО в 1958 году установил возраст обязательного увольнения сотрудников ФАО на уровне 62 лет<sup>2</sup>.
- b) КМГС лишь в 1989 году рекомендовала ГА ООН и руководящим органам других организаций общей системы повысить с 60 до 62 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу с 1 января 1990 года.
- c) В 2013 году Совет повысил до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников ФАО, нанятых на службу с 1 января 2014 года, в соответствии с резолюцией ГА ООН (резолюция 67/257) и рекомендацией КМГС, а также с учетом подробных обсуждений и анализа, проведенных другими компетентными органами ООН, в частности Советом Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций (ЮНФПА), с выводами которого он согласился<sup>3</sup>.
- d) В 2014 году ГА ООН на основании резолюции 69/251 одобрила рекомендацию КМГС о повышении до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав, и поручила КМГС вернуться к вопросу о сроках введения этого правила после консультаций со всеми организациями общей системы.
- e) В 2015 году ГА ООН на основании резолюции 70/244 от 23 декабря 2015 года<sup>4</sup> одобрила рекомендацию КМГС, постановив, что: *"(...) организациям общей системы Организации Объединенных Наций следует повысить до 65 лет возраст обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав, самое позднее к 1 января 2018 года"*.

4. Вопрос об выполнении положений резолюции 70/244 ФАО подлежит рассмотрению и утверждению Советом и потребует внесения изменений в Положения о персонале ФАО. В

<sup>1</sup> Таким образом, в соответствии с положениями статей 10–13 Статута, решения принимаются либо КМГС, либо Генеральной Ассамблеей. В соответствии со Статьей 16 Комиссия может, после надлежащих консультаций, выносить организациям такие рекомендации по другим вопросам, которые она может счесть необходимыми для достижения целей ее Статута.

<sup>2</sup> CL 29/REP, пункты 175-177, CL 29/17, CL 29/30

<sup>3</sup> CL 148/REP, подпункт d) пункта 12, CL 148/6, FC 151/12

<sup>4</sup> Резолюция 70/244 ГА ООН от 23 декабря 2015 года, "Общая система Организации Объединенных Наций: доклад Комиссии по международной гражданской службе"; <https://undocs.org/A/RES/70/244>

настоящем документе приведены актуальная информация и предложение относительно повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников ФАО, нанятых на службу до 1 января 2014 года.

#### **А. Основания для резолюции ГА ООН о возрасте обязательного увольнения**

5. Работа над принятой в 2013 году резолюцией ГА ООН о возрасте обязательно увольнения началась еще в 2008 году и потребовала тщательных обсуждений, включая рассмотрение пятью различными органами ООН: ОИГ, ККАБВ, Секретариатом ООН, КМГС и ОПФПООН. Кроме того, ОПФПООН провел тщательный количественный анализ, включая актуарную оценку и рассмотрение в соответствующей рабочей группе, и пришел к выводу о том, что повышение возраста обязательного увольнения новых сотрудников учреждений ООН, нанятых на службу после 1 января 2014 года, позволит улучшить актуарное состояние Фонда<sup>5</sup>.

6. При этом резолюции ГА ООН 2014 и 2015 годов, предусматривающие "ретроактивное" повышение с 1 января 2018 года до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 2014 года, таких обоснований, похоже, лишены. Какой бы то ни было подробный количественный или актуарный анализ в обоснование рекомендации КМГС компетентными органами ООН не проводился. В частности, никакой потенциально значимой финансовой выгоды для ОПФПООН выявлено не было, а сам ОПФПООН принятие резолюции ГА ООН от 2015 года не инициировал, в отличие от 2013 года. Вместо этого КМГС обосновал свою рекомендацию ГА ООН результатами проведенных им обсуждений, включая мнения трех федераций сотрудников. Учреждения ООН неоднократно заявляли о своих возражениях КМГС через Сеть по вопросам управления персоналом КСР в 2013, 2014 и 2015 годах<sup>6</sup>.

7. В этой связи Генеральный директор обязан информировать руководящие органы ФАО о последствиях повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников ФАО, нанятых на службу до 1 января 2014 года, с тем чтобы они могли принять обоснованное решение в свете всех соответствующих соображений в рамках осуществления ими своих уставных функций<sup>7</sup>.

#### **В. Последствия для ФАО**

##### *Контекст*

8. Прежде всего, необходимо еще раз подчеркнуть, что Организация приняла Статут КМГС в 1975 году и является частью общей системы окладов, пособий и надбавок Организации Объединенных Наций. ФАО полностью привержена согласованию своей политики и практики с подходами, принятыми для общей системы. Далее необходимо подчеркнуть, что Организация привержена выполнению резолюции 70/244. Речь идет о согласовании сроков ее выполнения, с тем чтобы сбалансировать потребности и приоритеты ФАО в качестве членской Организации и интересы ее персонала и общей системы.

9. Принятое в 2013 году решение о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, поступивших на службу после 1 января 2014 года, не имело прямых

<sup>5</sup> Доклады о работе сессий Совета Пенсионного фонда (59, 2012) и (60, 2013), JSPB/59/R.35 и JSPB/60/R.31.

<sup>6</sup> См. доклады КМГС за 2013, 2014 и 2015 годы <https://icsc.un.org/library/default.asp?list=AnnualRep>. Особую важность представляют замечания учреждений, представленные в 2015 году: "Ссылаясь на статью 16 статута Комиссии, Сеть указала на то, что любая согласованная для общей системы Организации Объединенных Наций дата введения (...) будет в лучшем случае ориентировочной, поскольку право вынесения окончательного решения по этому вопросу остается за руководящими органами организаций", пункт 21, Доклад КМГС за 2015 год.

<sup>7</sup> Сеть по вопросам управления кадрами на сессии КМГС в марте 2018 года подчеркнула, что "мандат КМГС должен осуществляться, как это предусмотрено в его Статуте. Должно быть четкое различие между темами, которые должны быть представлены в ГА ООН для принятия решений, вопросами, по которым КМГС может принять решение самостоятельно, и вопросами, по которым КМГС может выносить рекомендации организациям. В соответствии со статьей 16 Статута КМГС, КМГС может после соответствующих консультаций выносить рекомендации организациям. К сожалению, КМГС, несмотря на напоминания о положениях Статута, постановила передать этот вопрос в ГА ООН для принятия решения, что, по-видимому, привело к возникновению некоторых недоразумений относительно роли ГА ООН и роли руководящих органов специализированных учреждений".

последствий для Программы работы, бюджета и финансового положения Организации. Применение новых требований о возрасте обязательного увольнения к вновь принятым на службу сотрудникам дает Организации и самим сотрудникам соответствующим образом строить планы на будущее. Однако выполнение требований резолюции 70/244 о повышении возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года, чревато значительными трудностями с точки зрения организации работы Секретариата.

10. Руководящие органы наделили Генерального директора четким мандатом, поручив ему обеспечить существенный прогресс в решении сложного комплекса задач по избавлению мира от голода и нищеты и повышению продуктивности и устойчивости сельского хозяйства. Будучи организацией, опирающейся на знания и ориентированной на достижение практических результатов на местах, ФАО в деле выполнения возложенного на нее мандата опирается на штат высококвалифицированных сотрудников, обладающих разносторонним опытом и нанимаемых с учетом их профессиональных качеств и принципов гендерного равенства и справедливой географической представленности. При этом руководящие органы поставили задачу проводить кадровую политику в условиях неизменного номинального уровня бюджета, руководствуясь принципами эффективности и результативности при приеме на службу новых сотрудников категории специалистов.

11. Таким образом, штатное расписание ФАО, на долю которого приходится 75% ее ресурсов, напрямую связано с возможностями Организации по решению глобальных проблем и приоритетных задач, включая выполнение Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, и по адаптации к новым методам работы.

12. Не так давно в ФАО завершился процесс обновления, включавший углубленную оценку ее оперативных и управленческих структур и программных приоритетов. Итогом данного процесса стали утвержденные руководящими органами долгосрочные стратегические планы и меры политики, в том числе по обновлению кадровых ресурсов, в целях более эффективного осуществления возложенного на ФАО мандата.

13. Совсем недавно, в 2017 году, руководящие органы одобрили пересмотренную Стратегическую рамочную программу и Среднесрочный план на 2018–2021 годы, в которых отражены изменения, произошедшие с 2012 года в стратегическом руководстве и деятельности Организации. ФАО отказалась от практики работы в рамках узких, мало связанных друг с другом технических программ, в пользу сквозных стратегических программ, обеспечивающих достижение конкретных результатов на страновом уровне. Внедрение новых методов работы на основе междисциплинарных групп и проведение активной политики мобильности требует инициативного и гибкого подхода к обновлению кадровых ресурсов Организации с точки зрения как корректировки штатного расписания бюджетных должностей, так и набора персонала для их заполнения.

14. Примером такого подхода служат ПРБ на 2018–2019 годы, утвержденные Конференцией в июле 2017 года и предусматривающие создание 58 новых технических должностей за счет упразднения равного количества нетехнических должностей; кроме того, был понижен класс 76 должностей категории специалистов, что позволило набрать новых высококвалифицированных молодых специалистов<sup>8</sup>.

15. Столь же гибкий подход потребует продемонстрировать и в двухгодичном периоде 2020–2021 годов, с тем чтобы Организация могла продолжить адаптироваться к новым методам работы. В июне 2019 года Конференции предстоит одновременно: а) избрать нового Генерального директора и б) утвердить Программу работы и бюджет (ПРБ) на двухгодичный период 2020–2021 годов. В соответствии с действующим циклом планирования и составления программы работы ФАО у нового Генерального директора и Группы старших руководителей будет возможность внести корректировки в ПРБ, представив их на утверждение Совета в декабре 2019 года. Соответственно, по крайней мере первый год двухгодичного периода 2020–2021 годов у нового Генерального директора уйдет на то, чтобы начать осуществление этих

<sup>8</sup> С 2017/3 ССП на 2018–2021 годы / ПРБ 2018–2019 годы, пункты 108–113

корректировок, что потребует гибкого подхода к выполнению положений новой резолюции ГА ООН о повышении возраста обязательного увольнения в срок до конца 2020 года.

16. В этой связи при принятии решения о дате ретроактивного повышении возраста обязательного увольнения, как это предусмотрено резолюцией 70/244 ГА ООН, необходимо учитывать цели и соответствующие приоритетные задачи и стратегии, которые были согласованы руководящими органами для Организации в части, касающейся кадрового и технического потенциала, гендерного баланса, географического представительства, а также эффективности и результативности, необходимых для достижения этих целей.

#### *Кадровое обеспечение*

17. По состоянию на 1 января 2018 года в штате ФАО насчитывался 1121 сотрудник категории специалистов и выше на должностях, предусмотренных ПРБ и подлежащих географическому распределению. В среднем около 4% этих сотрудников ежегодно выходят на пенсию по достижении 62 лет в соответствии с текущими Положениями о персонале ФАО. Информация о количестве сотрудников, которые достигнут возраста обязательного выхода на пенсию в течение трехлетнего периода с 1 января 2018 года по 31 декабря 2020 года в разбивке по классам, продолжительности службы, полу и гражданству, приводится ниже:

- a) Всего на пенсию по достижении 62 лет – возраста обязательного увольнения – выйдет 124<sup>9</sup> сотрудника, или 12% от общего числа сотрудников, подлежащих географическому распределению.
- b) 22% выходящих в отставку составят сотрудники высшей категории (Д-1 и выше) и 78% – сотрудники категории специалистов.
- c) Более половины выходящих в отставку – 58% – относятся к классу С-5 (56) и 30% – к классу С-4 (29). Средний уровень класса выходящих на пенсию сотрудников составит 4,41.
- d) Все выходящие на пенсию сотрудники достигли верхних либо высших ступеней классов, а продолжительность их службы в ФАО составляет в среднем 18 лет.
- e) Они довольно равномерно распределены по всему спектру профессиональных областей в штаб-квартире и децентрализованных отделениях.
- f) Доля выходящих на пенсию сотрудников-мужчин составит 69%, а сотрудников-женщин – 31%.
- g) Почти половина (60) из них являются гражданами европейских стран (48%), в том числе 14 – перепредставленных стран и 2 – недопредставленных стран. Доля граждан стран из других географических регионов существенно ниже: Северная Америка (16%), Африка (14%), Азия (9%), Латинская Америка и Карибский бассейн (8%), Ближний Восток (2%) и юго-западная часть Тихого океана (2%).

18. Ожидаемый выход в обязательную отставку сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года и достигших 62 лет, открывает возможности для укрепления технического потенциала, обеспечения гендерной географической сбалансированности и повышения эффективности и результативности кадрового обеспечения ФАО.

#### *Технический потенциал*

19. Сотрудники принимаются на работу прежде всего исходя их профессиональных качеств и с учетом технических навыков, необходимых Организации. В 2016–2017 годах при проведении независимой оценки технического потенциала ФАО были отмечены произошедшие с 2012 года улучшения и сложности, связанные с привлечением необходимых специалистов в свете быстро меняющихся условий и методов работы.

---

<sup>9</sup> Упомянутая в предыдущих документах цифра в 138 сотрудников, выходящих на пенсию, относится к периоду с 18 декабря 2017 года по 31 декабря 2020 года

20. В контексте пересмотренной Стратегической рамочной программы и Среднесрочного плана ФАО и их увязки с целями в области устойчивого развития возникла настоятельная необходимость в наращивании внутреннего технического потенциала Организации в новых областях знаний, включая агроэкологию, УПП, биоразнообразии, изменение климата, пищевые системы, миграцию и социальную защиту. Первые шаги в этом направлении были сделаны при подготовке ПРБ на 2018–2019 годы<sup>10</sup>, однако они требуют продолжения.

21. Пробелы в технических знаниях иногда дают о себе знать, как это произошло совсем недавно при подготовке первого доклада ФАО для Зеленого климатического фонда (ЗКФ). В конечном итоге доклад был одобрен, но его первая редакция была отклонена, поскольку ЗКФ считал, что в ней слишком много внимания было уделено традиционным подходам к развитию сельских районов, а не более современным решениям, учитывающим проблематику изменения климата. Аналогичным образом, ФАО время от времени сталкивается с трудностями в осуществлении конкретных проектов на местах из-за нехватки технического потенциала в новых областях работы.

22. Руководство прилагает все усилия для повышения квалификации и опыта сотрудников ФАО, и ФАО в целом улучшила большинство показателей, касающихся квалификации и опыта персонала. Выросла доля сотрудников, имеющих на момент найма степень магистра, доктора или более высокие академические степени. Это отражает общую тенденцию в большинстве национальных администраций, где отмечается рост квалификации должностных лиц. При этом усилия по повышению уровня технических знаний в Секретариате следует продолжать.

23. ФАО сохраняет небольшую долю (не менее 15%) предусмотренных бюджетом должностей категории специалистов и выше вакантными, с тем чтобы иметь возможность реагирования на возникающие проблемы. Поддержание уровня вакансий обеспечивается в основном за счет стабильного количества сотрудников, достигших возраста обязательного увольнения (около 4% в год). В случае повышения возраста обязательного увольнения до 65 лет с 1 января 2018 года данные 124 должности окажутся недоступны для заполнения с учетом необходимых изменений и требований, как это было сделано при подготовке ПРБ на 2018–2019 годы в условиях неизменного уровня бюджета.

24. При этом необходимо продолжать снижение среднего класса должностей категории специалистов (до 3,43 в ПРБ на 2018–2019 годы), с тем чтобы обеспечить возможности для роста новым сотрудникам, а также в целях экономии средств для дальнейшего реинвестирования. Относительно высокий средний уровень класса должностей выходящих в отставку сотрудников по достижении ими 62 лет в течение следующих четырех лет даст возможность: 1) понизить класс освобождаемых должностей; 2) повысить в должности младших сотрудников категории специалистов в порядке поощрения за хорошие результаты работы; и 3) принять на службу новых молодых сотрудников категории специалистов, обладающих необходимыми для Организации техническими навыками.

25. В этой связи Руководство регулярно проводит оценку потребностей в вакантных должностях, их перепрофилировании и, при необходимости, понижения класса (в дополнение к передаче должностей из административных в технические подразделения). Следует отметить, что в настоящее время ФАО привлекает молодых специалистов, обладающих высоким уровнем квалификации и удовлетворяющих требованиям, предъявляемым к должностям более низких классов. Такой подход также позволяет включать в штат на регулярной основе подтвердивших свою высокую квалификацию младших сотрудников категории специалистов по окончании испытательного срока. Усилия по найму специалистов, обладающих необходимыми Организации навыками, окажутся под угрозой, если руководство будет лишено возможностей для соответствующего карового маневра.

26. Что касается эффективности, то новые сотрудники обычно имеют образование, соответствующее самым современным требованиям, и могут стать для Организации источником информации об опыте взаимодействия с другими государственными и частными

---

<sup>10</sup> С 2017/3 ПРБ на 2018–2019 годы, таблица 4

структурами, содействуя более эффективному решению технических вопросов и углублению партнерских связей. Кроме того, такие новые сотрудники, как правило, моложе действующих, и с готовностью поддерживают политику обязательной мобильности Организации, которая требует, чтобы персонал периодически менял место службы, содействуя тем самым передаче знаний и профессиональному росту и обогащению опыта самих сотрудников.

27. В случае незамедлительного введения требования о повышении возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, данные усилия по повышению эффективности и результативности работы персонала будут поставлены под угрозу.

28. В некоторых случаях в интересах Организации срок найма сотрудников может быть продлен и после достижения ими возраста обязательного увольнения. ФАО очень внимательно подходит к данному вопросу. Генеральный директор в исключительных случаях дает разрешение на продление найма после достижения возраста обязательного увольнения, например, для удовлетворения конкретных программных или административных потребностей в случае поступления соответствующих обращений от директоров подразделений. В данных запросах должна содержаться подробная информация о результатах работы такого сотрудника и о причинах, по которым запрашивается разрешение на продление срока его найма, включая пояснения относительно того, почему не были предприняты меры по планированию кадрового резерва и почему продление назначения такого сотрудника представляется предпочтительным.

#### *Гендерный баланс*

29. Руководящие органы, включая Конференцию, настоятельно призвали Генерального директора и руководство в целом активно и оперативно решить проблему гендерного дисбаланса в Секретариате, обеспечив гендерный паритет. В этой связи ФАО намерена продолжать усилия по обеспечению гендерного паритета своей рабочей силы, как это предусмотрено общесистемной стратегией. ФАО разрабатывает адаптированный план осуществления с учётом особенностей функционирования Организации и стоящих перед ней задач в качестве специализированного учреждения.

30. С 2012 года особое внимание уделяется обеспечению участия кандидатов-женщин в процессе найма и назначения: среди соискателей на должность, приглашенных на собеседование и включенных в список кандидатов по его итогам, обязательно должны быть женщины. Подобная мера позволила обеспечить практический полный гендерный паритет новых сотрудников, принятых на службу в период с 2012 по 2017 годы. По состоянию на конец декабря 2017 года доля женщин на должностях категории специалистов составила 43%, а доля женщин на старших руководящих должностях – 26%<sup>11</sup>.

31. Значительное большинство сотрудников категории специалистов и выше, которым предстоит выйти на пенсию в ближайшие три года, составляют мужчины (69%). Повышение до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года, лишит руководство столь необходимой гибкости для эффективного обеспечения гендерного баланса персонала Организации.

#### *Географическое представительство*

32. При принятии решений о найме для замещения должностей международных сотрудников категории специалистов в качестве основного всегда применялся критерий опыта и квалификации для обеспечения того, чтобы Организация отбирала для заполнения вакансий самых квалифицированных кандидатов. В то же время в соответствии с положениями пункта 3 Статьи VIII Устава ФАО должное внимание уделяется обеспечению равноправного географического представительства стран-членов в Секретариате Организации.

33. Применяемая ФАО методика расчета географической представленности была принята Конференцией на ее 32-й сессии в ноябре 2003 года. В соответствии с этой методикой, 40%

<sup>11</sup> CL 2019/8 PIR 2016-17, приложения 2 и 5



должностей распределяются на основе членства, 5% – исходя из численности населения страны-члена и 55% – пропорционально шкале взносов.

34. В течение 2016–2017 годов число непредставленных и недопредставленных стран в Секретариате ФАО значительно сократилось, что позволило увеличить число стран, представленных на справедливой основе. Кроме того, удалось обеспечить справедливую представленность многих стран, которые в течение долгого времени относились к числу недопредставленных.

35. По состоянию на конец 2017 года доля стран, представленных на справедливой основе, составила 77%. При найме сотрудников Организация учитывает первостепенную важность обеспечения высочайшего уровня эффективности и технической компетентности, но вместе с тем уделяет приоритетное внимание важности подбора персонала на как можно более широкой географической основе, прилагая особые усилия к привлечению кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран.

36. Члены поручили решить проблему географического дисбаланса на более системной основе. Как уже упоминалось выше, 48% сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года и ожидающих выхода в отставку в период с 2018 по 2021 годы, являются гражданами европейских стран, в том числе 14 перепредставленных стран. Их выход в отставку открывает возможности для найма сотрудников, представляющих недопредставленные и непредставленные страны.

#### *Экономия средств*

37. При проведении независимой внешней оценки и осуществлении Плана неотложных действий по обновлению ФАО особое внимание уделялось необходимости системного сокращения директорских должностей и пересмотра штатного расписания Организации в целом как одному из средств повышения эффективности и обеспечения экономии. Как уже упоминалось выше, при освобождении должностей связанные с ними функции пересматриваются на системной основе. Подобный подход обеспечивает как экономию средств, так и повышение эффективности.

38. В данном случае речь идет о двух основных источниках экономии, связанных с расходами на персонал. Во-первых, в отношении предусмотренных бюджетом должностей проводится систематический пересмотр должностных функций и понижение класса вакантных бюджетных должностей, что, как разъясняется выше, обеспечивает экономию средств для реинвестирования, и подобный подход был использован при подготовке ПРБ на 2018-2019 годы. Такой пересмотр и понижение класса должностей отчасти касается и должностей сотрудников, которым по достижении 62 лет предстоит выйти в обязательную отставку.

39. Во-вторых, фактические расходы на персонал в каждом классе зависят от степени оклада и причитающихся им льгот. Расходы на персонал, предусмотренные ПРБ на 2018-2019 годы, рассчитывались, исходя из того, что возраст обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года, составит 62 года. Повышение возраста обязательного увольнения до 65 лет для таких сотрудников приведет к росту расходов.

40. Степень оклада зависит от количества лет службы на занимаемой классной должности; максимальная степень для сотрудников категории специалистов и выше – 13. Почти все сотрудники, чей выход в отставку ожидается в период с 2018 по 2021 годы, относятся к верхней половине шкалы должностных окладов и почти половина из них – на самой высокой ступени шкалы должностных окладов. Таким образом, большинство сотрудников, приближающихся к возрасту обязательного увольнения, получают и до выхода на пенсию продолжают получать самую высокую зарплату в своем классе.

41. При этом в соответствии с установленными правилами и практикой, вновь набранные сотрудники обычно назначаются на степень 1 их классной должности. Повышение до 65 лет возраста обязательного увольнения означает потерю возможности для экономии и увеличение

расходов на персонал, которые не предусмотрены утвержденным бюджетом. Хотя основное внимание в этом документе уделяется сотрудникам категории специалистов и выше, аналогичные соображения применимы и к сотрудникам категории общего обслуживания.

42. Сотрудники категории специалистов и выше имеют право на ряд пособий, которые для Организации также являются частью фактических расходов на персонал. Расходы по выплате пособий персоналу зависят от уровня оклада и включают в себя взносы ФАО в ОПФПООН и ПМСО и корректив по месту службы. Повышение до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников ФАО, нанятых на службу до 1 января 2014 года. Пособия, не связанные с уровнем оклада, выплачиваются на индивидуальной основе при условии, что сотрудник имеет право на их получение. К ним относятся путевые расходы (например, оплачиваемый отпуск на родину), пособия на иждивенцев и субсидии на образование.

43. Вопрос о последствиях повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, поступивших на службу до 1 января 2014 года, для схем социального обеспечения персонала является сложным. Как указано в *Приложении*, с увеличением пенсионного возраста бремя расходов Организации повышается, в отличие от ситуации с государственными служащими. Это объясняется тем, что действующие сотрудники ФАО не выплачивают "подходный налог" или его эквивалент. С другой стороны, пенсионеры не обременяют Организацию никакой финансовой нагрузкой, поскольку их пенсионные пособия выплачиваются ОПФПООН, а не ФАО.

44. Кроме того, Организация провела актуарный обзор возможных последствий с точки зрения финансирования системы медицинского страхования после выхода в отставку (ПМСО), и согласно полученным результатам, повышение возраста обязательного увольнения лишь незначительно отразится на текущих обязательствах как с точки зрения Организации, так и точки зрения бенефициаров. По оценкам, повышение до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу в ФАО до 2014 года, приведет к незначительной экономии расходов по предыдущим обязательствам по ПМСО (около 0,005% - 0,011%) или даже увеличит издержки для Организации. Кроме того, по информации Объединенного пенсионного фонда персонала ООН, повышение возраста обязательного увольнения окажет лишь незначительное влияние на актуарную оценку Фонда<sup>12</sup>.

### **С. Позиция других специализированных учреждений ООН**

45. При определении сроков повышения возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, руководящие органы организаций общей системы принимают во внимание собственные конкретные обстоятельства и интересы: в случае МФСР и ВОИС данное решение вступает в силу с 1 января 2020 года; в случае ИКАО и ВОЗ – с 1 января 2019 года; и в случае МОТ, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ООН – с 1 января 2018 года.

46. Такое расхождение в датах вступления решения в силу объясняется различными обстоятельствами и интересами специализированных учреждений ООН. Оно также служит подтверждением гибкости подхода их руководящих органов, действующих в рамках возложенных на них полномочий, для удовлетворения собственных потребностей и обеспечения единства подходов к вопросу о повышении возраста увольнения для всего персонала в разумные сроки.

### **Д. Предложение**

47. Для ФАО идеальной датой вступления в силу решения о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, нанятых на службу до 1 января 2014 года, представляется **1 января 2021 года**. Это обеспечит Организации максимальную гибкость при корректировке своего штатного расписания с учетом приоритетных направлений Программы работы и путей ее осуществления в 2018-2019 годах; позволит новому Генеральному директору после Конференции 2019 года согласовать и внести возможные корректировки в Программу работы и бюджет в 2020 году; а также будет содействовать достижению целей Организации в

<sup>12</sup> см. схожий пример в пункте 95 Доклада КМГС за 2014 год

области гендерного баланса и географического представительства сотрудников.

48. Предложение о повышении возраста обязательного увольнения с 1 января 2021 года позволит ФАО выполнить резолюцию 70/244 ГА ООН в соответствии со своими уставными обязательствами и в контексте гармонизированного подхода в рамках общей системы ООН. Подобный сбалансированный подход поможет в разумные сроки удовлетворять потребности как Организации, так и ее персонала. Кроме того, подобный сбалансированный подход к этому вопросу отражает взгляды и выводы самой КМГС, когда она только приступила к рассмотрению вопроса о повышении возраста обязательного увольнения<sup>13</sup>.

### *Проект решения*

49. Членам предлагается:

- a) предлагается рассмотреть настоящий документ и высказать замечания и предложения по нему, которые они сочтут целесообразными;
- b) подчеркнуть, что сроки выполнения решения о повышении до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на работу до 1 января 2014 года, будут зависеть от конкретных обстоятельств ФАО, как указывается в настоящем документе;
- c) поддержать предложение о повышении с 1 января 2021 года до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников ФАО, принятых на службу до 1 января 2014 года, без ущерба для приобретенных ими прав и о внесении в соответствии с установленным порядком необходимых поправок в Положения о персонале ФАО.

---

<sup>13</sup> КМГС подчеркнула, что вопрос о возрасте обязательного увольнения носит комплексный характер и требует учета целого ряда соображений, "таких как: а) географическое распределение; b) гендерный баланс; с) омоложение кадрового состава; d) развитие карьеры и планирование замещения кадров; f) состояние актуарного баланса Пенсионного фонда; f) финансовое положение организаций" (Доклад КМГС за 2009 год, A/64/30, пункт 17).

*Приложение: Последствия повышения возраста обязательного увольнения для схем социального обеспечения сотрудников ФАО*

1. Некоторые страны-члены подчеркнули, что безотлагательное введение нового возраста обязательного увольнения окажет благотворное влияние на схемы социального обеспечения и, в частности, значительно снизит обязательства ФАО по медицинскому страхованию.
2. Организация поручила провести актуарный обзор потенциальных последствий повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 2014 года. Актуарии оценили следующие аспекты: i) предполагаемые последствия повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения с 1 января 2018 года; и ii) предполагаемые последствия повышения до 65 лет возраста обязательного увольнения с 1 января 2021 года.
3. Расчеты основаны на предположениях о выходе на пенсию по данным оценки по состоянию на 31 декабря 2016 года. "**Активное обязательство**" соответствует обязательствам в отношении действующего персонала<sup>14</sup>. "**Стоимость услуг текущего периода**" отражает накопленную стоимость медицинских пособий для действующего персонала<sup>15</sup>.
4. По данным актуарной оценки, как активные обязательства (в настоящее время 467 млн долл. США), так и стоимость услуг текущего периода (в настоящее время 33 млн долл. США) останутся практически неизменными вне зависимости от сроков повышения возраста обязательного увольнения (2018 год или 2021 год). Другими словами, отсрочка до 1 января 2021 года будет иметь умеренные или незначительные последствия для суммы обязательств по медицинскому страхованию.
5. Таким образом, вышеизложенная информация подтверждает, что изменение возраста обязательного увольнения оказывает лишь незначительное влияние на существующие обязательства, как для организаций, так и для бенефициаров<sup>16</sup>. В целом, механизмы финансирования медицинского страхования предусматривают, что взносы в эти схемы выплачиваются как организациями, так и сотрудниками (в том числе бывшими). Тем не менее, изменение возраста обязательного увольнения значительно увеличит обязательства Организации, поскольку для того, чтобы воспользоваться услугами Плана медицинского страхования после выхода в отставку (ПМСО), сотрудник должен проработать не менее десяти лет и при условии выхода в отставку после достижения возраста 55 лет. Безотлагательное повышение возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 2014 года, приведет к повышению количества сотрудников, имеющих право на страховку по линии ПМСО.

---

<sup>14</sup> Персонал, вышедший на пенсию, не учитывается, поскольку с точки зрения оценок изменение не существенно. Последняя предоставленная странам-членам актуарная оценка обязательств, связанных с персоналом, в которой прорабатывались различные сценарии изменения возраста обязательного увольнения, относится к 31 декабря 2010 года. Актуарная оценка связанных с персоналом обязательств за 2011 год, 143-я сессия Финансового комитета (Рим, 7–11 мая 2012 года).

<sup>15</sup> "Стоимость услуг текущего периода" – стандартный компонент расходов по персоналу, которые возникают каждый год; при этом действующие штатные сотрудники оказывают свои услуги в счет пособий, которые будут выплачиваться им в будущем. Она отражает увеличение дисконтированной стоимости обязательств организации по пенсионному плану с установленными выплатами в результате оказания работником услуг в текущем периоде. "Активное обязательство" представляет собой часть общих обязательств по ПМСО, относящихся к действующим сотрудникам, не достигшим пенсионного возраста.

<sup>16</sup> Действующие в ФАО условия финансирования программы медицинского страхования участниками практически одинаковы и лишь незначительно отличаются в зависимости от того, является ли участник действующим сотрудником или пенсионером.

6. Это согласуется с выводами, изложенными в докладе Генерального секретаря для ГА ООН по вопросам управления обязательствами по медицинскому страхованию после выхода в отставку, при этом нет ясности относительно того, в какой степени эти выводы были учтены при рассмотрении предлагаемого изменения возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 2014 года. В докладе подчеркивается, что последствия повышения возраста обязательного увольнения сотрудников, принятых на службу до 1 января 2014 года, увеличит сумму обязательств ООН менее чем на 1 процент (0,85 процента) по сравнению с показателями оценки 2011 года<sup>17</sup>.
7. Рассмотрение последствий повышения возраста обязательного увольнения для всех сотрудников для ОПФПООН выходит за рамки настоящего документа. Вместе с тем следует напомнить, что в 2012 и 2013 годах ОПФПООН просил повысить возраст обязательного увольнения лишь для сотрудников, принятых на службу с 1 января 2014 года или после этой даты. Кроме того, актуарий-консультант ОПФПООН в 2014 году указал, что повышение возраста обязательного увольнения всех сотрудников приведет к сокращению актуарного дефицита Фонда на 0,13 процента зачитываемого для пенсии вознаграждения или на 13,5 млн долл. США в год<sup>18</sup>. Актуарии ОПФПООН подтвердили, что решения нескольких организаций отложить повышение возраста обязательного увольнения этой оценки не изменило.
8. ФАО обратилась за дополнительной информацией, включая результаты подробных актуарных оценок и других исследований, которые КМГС могла поручить провести, или результаты которых были представлены ей для сведения, но ответа не получила.
9. Представление о системах социального обеспечения в системе ООН может быть не таким точным как в случае национальных систем. Существуют серьезные различия между финансируемыми и нефинансируемыми пенсионными схемами и схемами социального обеспечения:
  - а) **Накопительные схемы** используются для финансирования пособий за счет зарезервированных и целевых активов. Они могут быть профинансированы полностью, недофинансированы или перефинансированы в зависимости от суммы накопленных активов в сравнении с выплачиваемыми пенсиями или другими льготами.
  - б) **Распределительные схемы** используются для финансирования льгот за счет текущих взносов, выплачиваемых будущими бенефициарами (будущие пенсионеры в случае пенсий), или текущих доходов, таких как налоги или переводы<sup>19</sup>.
10. Большинство национальных систем используют распределительные схемы, тогда как организации системы ООН применяют накопительные схемы. Повышение национального пенсионного возраста обычно приводит к экономии национального бюджета или положительно на них отражается. Однако повышение возраста обязательного увольнения в организациях системы ООН может не оказать никакого влияния или не оказать значительного влияния, или даже привести к увеличению расходов организаций.
11. Если в случае национального уровня работник, выплачивающий налоги, вносит вклад в пополнение национального бюджета, то в случае ФАО действующий сотрудник с точки зрения бюджета Организации является источником чистых издержек. Организация не получает в результате работы сотрудника "дополнительного дохода", поскольку сотрудник "не платит налоги" ФАО, а пенсионные взносы выплачивает в ОПФПООН, а не ФАО. После выхода на пенсию гражданин страны, как правило, становится источником

<sup>17</sup> См. Управление обязательствами по плану медицинского страхования после выхода в отставку. Доклад Генерального секретаря, A/68/353, 27 августа 2013 года, пункты 24–27.

<sup>18</sup> Доклад Комиссии по международной гражданской службе за 2014 год, пункты 92–95.

<sup>19</sup> На французский язык эти схемы переводятся несколько дословно как "**systemes par capitalisation**" и "**systemes par repartition**".

чистых издержек для национального бюджета, поскольку использует национальные ресурсы в виде пенсии и других льгот. При этом ФАО перестает нести связанные с содержанием сотрудника расходы после выхода такого сотрудника на пенсию. Это связано с тем, что ФАО за выплату пенсии не отвечает<sup>20</sup>.

12. В случае ФАО единственным обязательством в отношении сотрудника после выхода в отставку остается выплата взносов в ПМСО<sup>21</sup>. По подсчетам ФАО повышение до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, поступивших на службу до 2014 года, приведет к незначительному сокращению суммы обязательств (примерно на 0,005% - 0,011%), как уже указывалось выше<sup>22</sup>, или даже чревато ее увеличением.

---

<sup>20</sup> При этом вышедший в отставку сотрудник оплачивает свою часть взноса за медицинское страхование.

<sup>21</sup> Обязательства по ПМСО представляют собой долю ФАО в расходах по медицинскому страхованию, которые должны оплачиваться вышедшим в отставку сотрудникам в течение прогнозируемого периода дожития в зависимости от их прошлой службы в ФАО. Их не следует путать с расходами текущего периода, которые являются стандартным элементом расходов на персонал и покрываются за счет бюджетных ассигнований по Регулярной программе на каждый двухгодичный период. Обязательства ФАО по ПМСО никогда не покрывались за счет бюджетных ассигнований или Программы работы. Если финансирование затрат, связанных с текущей службой действующих сотрудников (т.е. сумм, которые будут заработаны штатными сотрудниками за текущий двухгодичный период), предусматривается в ПРБ, в отношении обязательств перед штатными сотрудниками в связи с их службой за прошлые периоды (т.е. обязательств в связи с прошлой службой сотрудников, вышедших в отставку) существует лишь механизм частичного финансирования. Начиная с двухгодичного периода 2004-2005 годов и по двухгодичный период 2016-2017 годов Конференция утверждает отдельные дополнительные взносы в сумме 14,1 млн долл. США для целей частичного финансирования обязательств по ПМСО. Конференция не утверждала дополнительных взносов на период 2018-2019 годов.

<sup>22</sup> С 2003 года в ФАО применяется механизм, обеспечивающий нулевую нагрузку для бюджета, за счет привязки суммы взносов сотрудников по медицинскому страхованию к расходам по ПМСО. При этом сумма обязательств, накопившаяся до введения этого механизма в 2003 году, составляет около 1,2 млрд долл. США. Повышение до 65 лет возраста обязательного увольнения сотрудников, поступивших на службу до 2014 года, приведет к незначительному сокращению суммы таких обязательств (примерно на 0,005% - 0,011%).