

**JM 2018.1/2 - Сроки выполнения резолюции Организации Объединённых Наций о
возрасте обязательного выхода в отставку
Информационная записка №3 – 23 мая 2018 года**

*Дополнительные варианты снижения расходов и данных по человеческому капиталу в
сравнении с вариантом его введения с 1 января 2018 года*

1. Как указывается в документе JM 2018.1/2 "Сроки выполнения резолюции Организации Объединённых Наций о возрасте обязательного выхода в отставку", установление с 1 января 2021 года возраста обязательного выхода в отставку в 65 лет для сотрудников, нанятых до 1 января 2014 года, даст ФАО свободу маневра для найма новых технических специалистов, необходимых для достижения приоритетных целей программы и обеспечения работы, а также будет способствовать достижению целей справедливого гендерного и географического представительства. В двух связанных с этим вопросом *информационных записках* содержится информация о снижении расходов и представлены данные по человеческому капиталу.
2. Как отмечается в первой информационной записке по вопросу экономии средств, исполнение резолюции по ВОВО с 1 января 2021 года даст возможность сократить расходы за двухгодичный период не менее чем на 8,6 млн долл. США по 124 должностям в связи с тем, что занимающие их сотрудники достигнут 62 лет – возраста обязательного выхода в отставку. При этом при анализе мы исходили из того, что по 64 должностям будет сохранен класс должности, однако экономия будет достигнута за счёт снижения ступени в рамках класса при найме новых сотрудников, а класс 60 должностей будет понижен. Дополнительное сокращение расходов ожидается за счёт снижения льгот и пособий, связанных с окладами.
3. Вторая информационная записка была подготовлена по поручению Совместного совещания Комитета по программе и Финансового комитета после обсуждения вопросов ВОВО 21 мая 2018 года. В информационной записке №2 "Варианты снижения расходов и данных по человеческому капиталу в сравнении с вариантом его введения с 1 января 2018 года" представлены данные о влиянии на сокращение расходов при различных сроках введения нового ВОВО, по сравнению с вариантом 1 января 2018 года, а также данные для сравнения положения в области географического представительства и гендерного баланса. Кроме того, была добавлена информация о выходящих в отставку сотрудниках категории общего обслуживания. Данные представлены в четырёх таблицах ниже по трём вариантам сроков (помимо 1 января 2018 года) – 1 января 2021 года, 1 июля 2020 года и 1 января 2020 года.
4. В настоящей записке представлены те же таблицы, что и в информационной записке №2, но с добавлением дополнительных сроков – 1 января 2019 года и 1 августа 2019 года. Представлены также данные об изменении (в процентах) по сравнению с вариантом 1 января 2021 года.
5. Кроме того, представлена дополнительная информация о возможном сокращении расходов за счёт снижения льгот и пособий, связанных с окладами.

Дополнительные варианты сроков

6. В *таблице 1* ниже показана экономия средств по сотрудникам категории специалистов для пяти разных сроков введения нового ВОВО.



Таблица 1: Экономия по сотрудникам категории специалистов (тыс. долл. США)

Срок выхода в отставку	Экономия (тыс. долл. США)				
	За счёт снижения ступени класса	За счёт понижения класса	За счёт льгот и выплат	Всего	Сокращение по сравнению с вариантом 1 янв. 2021 г. (%)
1 января 2021 года	2,4	4,2	2,0	8,6	
1 июля 2020 года	1,9	3,5	1,5	6,9	(19%)
1 января 2020 года	1,7	2,8	1,0	5,5	(36%)
1 августа 2019 года	1,3	2,2	0,8	4,3	(50%)
1 января 2019 года	0,8	1,4	0,5	2,8	(68%)

7. В таблице 2 представлена гендерная структура выходящих в отставку сотрудников категории специалистов для пяти разных сроков введения нового ВОВО.

Таблица 2: Гендерная структура (специалисты)

Срок выхода в отставку	Женщины	Мужчины	Всего	Сокращение по сравнению с вариантом 1 янв. 2021 г. (%)
1 января 2021 года	39	85	124	
1 июля 2020 года	35	67	102	(18%)
1 января 2020 года	27	58	85	(31%)
1 августа 2019 года	23	46	69	(44%)
1 января 2019 года	16	29	45	(64%)

8. В таблице 3 отражены данные о географической представленности (сгруппировано по регионам) выходящих в отставку сотрудников категории специалистов для пяти разных сроков введения нового ВОВО.

Таблица 3: Географическая представленность (сгруппировано по регионам) выходящих в отставку сотрудников категории специалистов

Срок выхода в отставку	Африка	Азия	Европа	Латинская Америка	Ближний Восток	Северная Америка	Юго-западная часть Тихого океана	Всего
1 января 2021 года	17	11	60	10	3	20	3	124
1 июля 2020 года	14	10	46	10	3	17	2	102
1 января 2020 года	12	8	37	8	3	15	2	85
1 августа 2019 года	9	6	32	5	3	12	2	69
1 января 2019 года	5	4	19	4	3	8	2	45

9. В таблице 4 представлены общие данные о выходящих в отставку сотрудниках категории общего обслуживания по достижении 62-летнего возраста с указанием места службы. Как видно из таблицы, значительная доля выходящих в отставку сотрудников ОО находится в децентрализованных отделениях. Поэтому более позднее введение нового ВОВО даст

дополнительную свободу манёвра главным образом в децентрализованных отделениях, что является одной из целей пересмотра моделей кадрового обеспечения страновых отделений.

Таблица 4: Выходящие в отставку сотрудники ОО по местам службы

Срок выхода в отставку	Штаб-квартира	Децентрализованные отделения	Всего	Сокращение по сравнению с вариантом 1 янв. 2021 г. (%)
1 января 2021 года	31	53	84	
1 июля 2020 года	21	42	63	(25%)
1 января 2020 года	18	34	52	(38%)
1 августа 2019 года	12	31	43	(49%)
1 января 2019 года	7	19	26	(69%)

Дополнительная информация о возможном сокращении расходов за счёт снижения льгот и пособий

10. В первой информационной записке была представлена смета сокращения расходов за счёт изменения расходов на льготы и пособия для сотрудников, в частности тех льгот и пособий, которые в большей степени связаны с уровнем оклада¹. Отмечалось, что дополнительную экономию средств можно также получить за счёт других субсидий, например, субсидий на образование и оплаты долгосрочного отпуска на родину, однако не было представлено соответствующей сметы, поскольку такую экономию по субсидиям, не связанным напрямую с уровнем оклада, невозможно точно прогнозировать, не имея подробной информации о личных данных нанимаемого сотрудника (место долгосрочного отпуска, количество и возраст детей, уровень арендной платы и т.д.)

11. Делать какие бы то ни было заключения об уровне этих расходов для сотрудников, которые будут приняты на работу в будущем, не представляется возможным, однако был проведён анализ данных за прошлые годы, чтобы получить определённое представление о возможных тенденциях относительно такого рода льгот и субсидий. Для этого было проведено сравнение расходов по льготам и субсидиям 148 новых сотрудников, принятых на работу в 2017 году, со средними такими расходами для 124 сотрудников, которые достигнут возраста обязательного выхода в отставку (62 года) в период 1 января 2018 – 1 января 2021 года.

12. Средние месячные расходы по трём видам льгот и субсидий: надбавка на иждивенцев, субсидия на образование и прочие льготы (в основном субсидия на аренду жилья, надбавка за работу в трудных условиях, пособие в связи с переездом на другое место работы и долгосрочным отпуском на родину) в 2017 году по вновь принятым сотрудникам были ниже, чем по сотрудникам, выходящим в отставку. Если предположить, что эта тенденция сохранится для группы сотрудников, вновь нанимаемых на должности, освобождающиеся в связи с выходом в отставку прежних сотрудников, то дополнительная экономия за двухлетний период может быть существенной.

13. В *таблице 5* представлены средние месячные расходы по штатному расписанию января 2018 года для 124 сотрудников, которые достигнут возраста обязательного выхода в отставку, и 148 новых сотрудников, принятых на работу в 2017 году.

¹ Пункты 8 и 9 – сметная экономия за двухлетний период составляет 2 млрд. долл. США

Таблица 5: Среднемесячные расходы на одного сотрудника в долл. США (по штатному расписанию января 2018 г.)

	Оклад	Корректив по месту службы	Надбавка на иждивенцев	Субсидия на образование	Прочие льготы	Всего
Сотрудники, достигшие возраста выхода в отставку	8 210	3 300	590	530	840	13 470
Сотрудники, принятые на работу в 2017 году	5 180	2 030	355	160	430	8 155