



Организация Объединенных Наций

**Доклад Комиссии по
международной гражданской
службе за 2003 год**

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Пятьдесят восьмая сессия
Дополнение № 30 (A/58/30)

Генеральная Ассамблея
Официальные отчеты
Пятьдесят восьмая сессия
Дополнение № 30 (A/58/30)

**Доклад Комиссии по международной
гражданской службе за 2003 год**



Организация Объединенных Наций • Нью-Йорк, 2003

Примечание

Условные обозначения документов Организации Объединенных Наций состоят из прописных букв и цифр. Когда такое обозначение встречается в тексте, оно служит указанием на соответствующий документ Организации Объединенных Наций.

Содержание

<i>Глава</i>	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения		v
Глоссарий технических терминов.....		vii
Препроводительное письмо.....		xi
Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций		xii
Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы.....		xiii
I. Организационные вопросы	1–6	1
A. Признание статута.....	1–2	1
B. Членский состав	3	1
C. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы.....	4–5	2
D. Программа работы Комиссии на 2004–2005 годы	6	2
II. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы	7–8	2
III. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы	9–154	3
A. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот.....	9–88	3
B. Система контрактов	89–105	26
C. Мобильность	106–126	29
D. Выплата за работу в опасных условиях.....	127–142	34
E. Суточные участников миссий/подход для специальных операций.....	143–154	38
IV. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше	155–217	41
A. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов Америки.....	155–163	41
B. Шкала базовых/минимальных окладов.....	164–190	43
C. Связь между надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях и шкалой базовых/минимальных окладов.....	191–212	49
D. Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его двадцатой пятой сессии	213–217	54

V.	Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и в местах службы вне мест расположения штаб-квартир	218–355	56
A.	Методология для мест расположения штаб-квартир	219–279	56
B.	Методология для мест службы вне мест расположения штаб-квартир	280–355	70
VI.	Осуществление организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе	356–363	87
Приложения			
I.	Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2004–2005 годы		90
II.	Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2003 календарный год)		92
III.	Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала		93

Сокращения

БАПОР	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
ККСАМС	Координационный комитет союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КСР	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций
КСР/КВУВУ	Координационный совет руководителей системы Организации Объединенных Наций/Комитет высокого уровня по вопросам управления
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МКОО	Местный комитет по обследованию окладов
МОТ	Международная организация труда
МПП	Мировая продовольственная программа
МСЭ	Международный союз электросвязи
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
УВКБ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
ФАМГС	Федерация ассоциаций международных гражданских служащих
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры

ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
ЮНЭЙДС	Объединенная программа Организации Объединенных Наций по ВИЧ/СПИДу

Глоссарий технических терминов

Шкала базовых/ минимальных окладов	Для сотрудников категории специалистов и выше установлена единая для всех мест службы шкала окладов, применяемая в сочетании с системой коррективов по месту службы. В этой шкале указываются минимальные чистые суммы, получаемые сотрудниками во всех местах службы.
Расширение диапазонов	Метод обеспечения большей гибкости для вознаграждения отдельных сотрудников с учетом результатов их работы и вклада. Этот термин означает объединение нескольких уровней классификации и замену их одним более широким классификационным уровнем (называемым «диапазоном»). Система расширенных диапазонов характеризуется ограниченным числом более широких диапазонов и более значительным совпадением размеров вознаграждения в соседних диапазонах.
Компаратор	Оклады и другие условия службы сотрудников категории специалистов и выше определяются в соответствии с принципом Ноблемера на основе окладов и условий службы в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. С момента создания Организации Объединенных Наций в качестве компаратора используется федеральная гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба» и «принцип Ноблемера».
Профессиональные качества	Сочетание навыков, качеств и форм поведения, непосредственно связанных с успешным выполнением должностных обязанностей. Основные профессиональные качества — это навыки, качества и формы поведения, которые считаются важными для всех сотрудников организации, независимо от их функции и уровня должности. Для конкретных профессий профессиональные качества дополняются функциональными профессиональными качествами, связанными с соответствующими областями деятельности.
Вознаграждение с учетом профессиональных качеств	Общая концепция вознаграждения работников за повышение квалификации и применение основных навыков и форм поведения и осуществление действий, которые содействуют достижению высоких результатов в индивидуальной и коллективной работе и работе организации (см. также «вознаграждение с учетом выполнения работы»).

Разница в стоимости жизни	При исчислении разницы в чистом вознаграждении производится сопоставление вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и соответствующих сотрудников службы-компаратора, работающих в Вашингтоне, О.К. В рамках этого сопоставления для определения реальной покупательной способности окладов сотрудников службы-компаратора в Нью-Йорке используются показатели разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном. Разница в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном учитывается также при сопоставлении размеров зачитываемого для пенсии вознаграждения вышеупомянутых двух групп сотрудников.
Оклады по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, имеющих иждивенцев первой степени.
Индекс стоимости рабочей силы (ИСПС)	В соответствии с Законом о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС) (см. ниже) рассчитывается индекс заработной платы, который отражает процентную величину изменения среднего показателя расходов на заработную плату вне федеральной службы за определенный период времени. Этот индекс, известный под названием ИСПС, определяется на основе показателей расходов на заработную плату в различных местах службы в Соединенных Штатах. ИСПС используется в качестве основы для повсеместной корректировки размеров окладов сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В соответствии с ЗСВФС федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов могут также получать местный корректив.
Закон о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих	Принятый конгрессом Соединенных Штатов Закон 1990 года о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих (ЗСВФС), в соответствии с которым в течение определенного периода времени размеры вознаграждения федеральных гражданских служащих должны быть доведены до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размеров вознаграждения у компаратора в частном секторе.
Принцип Флемминга	Основа для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе. В рамках применения принципа Флемминга условия службы сотрудников категории общего обслуживания определяются на основе наилучших преобладающих местных условий.
Общая шкала	Состоящая из 15 классов шкала окладов, применяемая для значительного большинства сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов Америки, являющихся компаратором.

Места расположения штаб-квартир	Штаб-квартиры организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций, расположены в Вене, Женеве, Лондоне, Монреале, Нью-Йорке, Париже и Риме. Хотя штаб-квартира Всемирного почтового союза расположена в Берне, там применяются корректив по месту службы и оклады сотрудников категории общего обслуживания, установленные для Женевы.
Наиболее высокооплачиваемая гражданская служба	В рамках применения принципа Ноблемера оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше определяются на основе окладов в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе, которой в настоящее время является гражданская служба Соединенных Штатов. См. также определения терминов «компаратор» и «принцип Ноблемера».
Местный корректив	В соответствии с ЗСВФС (см. выше) правительство Соединенных Штатов определило около 30 различных районов для выплаты местного корректива. В соответствии с ЗСВФС выплата местного корректива предусматривается на основе среднего размера окладов на местном рынке труда. В ЗСВФС предусматривается, что в целях приведения заработной платы федеральных служащих в данном месте до уровня, отличающегося не более чем на 5 процентов от размера вознаграждения нефедеральных служащих, в период 1994–2002 годов вознаграждение федеральных гражданских служащих в данном месте при необходимости будет повышаться на основе ИСПС и путем выплаты местного корректива.
Надбавка за мобильность и работу в трудных условиях	Незачитываемая для пенсии надбавка, предназначенная для поощрения готовности сотрудников сменить место службы и для компенсации за работу в местах с трудными условиями службы.
Разница в чистом вознаграждении	Комиссия регулярно проводит сопоставления размеров чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работающих в Нью-Йорке, и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия. «Разница в чистом вознаграждении» представляет собой выраженную в процентах среднюю величину разницы в вознаграждении в двух гражданских службах, скорректированную на разницу в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном.
Принцип Ноблемера	Основа для определения условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В соответствии с этим принципом оклады сотрудников категории специалистов определяются путем сопоставления с окладами в наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службе. См. также определения терминов «компаратор» и «наиболее высокооплачиваемая гражданская служба».

Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Сумма, используемая для определения размеров взноса сотрудника и организации в Объединенный пенсионный фонд персонала Организации Объединенных Наций. Размеры зачитываемого для пенсии вознаграждения используются также для определения размеров пенсионных пособий сотрудников, вышедших на пенсию.
Организация служебной деятельности	Процесс оптимизации работы на уровне отдельного сотрудника, группы, подразделения, департамента и учреждения и ее увязки с целями организации. В самом широком смысле эффективная организация служебной деятельности зависит от эффективного и успешного управления политикой и программами, планирования и бюджетных процессов, процедур принятия решений, организационной структуры, организации работы и взаимоотношений между персоналом и администрацией и кадров.
Вознаграждение с учетом выполнения работы	<p>Общая концепция финансового или поддающегося количественной оценке поощрения, увязываемого непосредственно с результатами работы отдельных сотрудников, групп или организации, и предоставляемого либо в форме более высокого базового вознаграждения, либо в форме денежных премий. Термины, используемые для описания различных видов вознаграждения с учетом результатов работы, могут быть разными. Сюда относятся:</p> <p>вознаграждение с учетом служебных заслуг/ вознаграждение с учетом результатов работы/вознаграждение по результатам работы/дифференцированное вознаграждение: это механизмы, предназначенные для увязки повышения базового вознаграждения отдельных сотрудников с результатами их работы обычно на системы служебной аттестации и оценки результатов работы;</p> <p>единовременная премия: нерегулярно выплачиваемая денежная единовременная сумма, увязанная с результатами отдельного сотрудника, группы и/или учреждения или предназначенная для поощрения за интенсивную работу в течение конкретного периода времени; может быть зачитываемой или не зачитываемой для пенсии.</p>
Индекс корректива по месту службы	Показатель стоимости жизни для набранных на международной основе сотрудников категории специалистов и выше, работающих в данном месте службы, сопоставленный с таким же показателем для Нью-Йорка на конкретную дату.
Оклады по ставке для сотрудников, не имеющих иждивенцев	Чистые оклады, установленные для сотрудников, не имеющих иждивенцев первой ступени.

Препроводительное письмо

19 августа 2003 года

Г-н Генеральный секретарь,

Имею честь настоящим препроводить двадцать девятый годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей 17 ее статута.

Буду признателен, если Вы представите данный доклад Генеральной Ассамблее, а также препроводите его, как это предусмотрено в статье 17 статута, руководящим органам других участвующих в работе Комиссии организаций, через их главных административных руководителей, и представителям персонала.

(Подпись) Мохсен **Бел Хадж Амор**
Председатель

Его Превосходительству
Г-ну Кофи Аннани
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций
Нью-Йорк

Резюме рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе, требующих принятия решений Генеральной Ассамблеей и директивными органами других участвующих организаций

Пункт доклада

Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

- 188 Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее вернуться к применению процедуры, использовавшейся в тот период, когда была установлена шкала базовых/минимальных окладов в 1989 году, и использовать общегосударственную Общую шкалу (не включая местный корректив) федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в качестве основы для определения ставок шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций. Комиссия сделала вывод о том, что в результате принятия этой рекомендации ставки шкалы базовых/минимальных окладов останутся на их нынешнем уровне.
-

Резюме финансовых последствий решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе для Организации Объединенных Наций и других участвующих организаций общей системы

Пункт доклада

Вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе

Выплата за работу в опасных условиях для персонала, набираемого на местной основе

138 Финансовые последствия решения Комиссии скорректировать размер выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала составляют, по расчетам, для всей системы 2 700 000 долл. США в год.

Глава I

Организационные вопросы

A. Признание статута

1. В статье 1 статута Комиссии по международной гражданской службе (КМГС), утвержденного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX) от 18 декабря 1974 года, предусматривается, что:

«Комиссия исполняет функции в отношении Организации Объединенных Наций и тех специализированных учреждений и других международных организаций, которые участвуют в общей системе Организации Объединенных Наций и которые признают настоящий статут ...».

2. До настоящего времени статут Комиссии признан 12 организациями, которые вместе с самой Организацией Объединенных Наций применяют общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций¹. Еще одна организация, хотя она официально и не признала статут, принимает всестороннее участие в работе Комиссии².

B. Членский состав

3. Членами Комиссии на 2003 год являются:

Председатель

Мохсен Бел Хадж Амор (Тунис)^{***}

Заместитель Председателя

Эугенюш Вызнер (Польша)^{***}

Марио Беттати (Франция)^{**}

Минору Эндо (Япония)^{**}

Алексей Федотов (Российская Федерация)^{*}

Асда Джаянама (Таиланд)^{*}

Жоан Аугушту ди Медисис (Бразилия)^{**}

Лукриша Майерз (Соединенные Штаты Америки)^{**}

Эммануэль Оти Боатенг (Гана)^{***}

Эрнест Русита (Уганда)^{*}

Хосе Р. Санчис Муньос (Аргентина)^{***}

К. М. Шафи Сами (Бангладеш)^{*}

Алексис Стефану (Греция)^{**}

Анита Слазак (Канада)^{***}

Эль-Хасан Захид (Марокко)^{*}

* Срок полномочий истекает 31 декабря 2004 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 2005 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 2006 года.

С. Проведенные Комиссией сессии и рассмотренные вопросы

4. В 2003 году Комиссия провела две сессии: пятьдесят шестую сессию, которая проходила с 31 марта по 18 апреля в штаб-квартире Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) в Риме, и пятьдесят седьмую, которая проходила с 14 по 25 июля в Центральном учреждении Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке.

5. На этих сессиях Комиссия рассмотрела вопросы, вытекающие из решений и резолюций Генеральной Ассамблеи и из ее собственного статута. В настоящем докладе обсуждается ряд принятых Ассамблеей решений и резолюций, требующих принятия мер или рассмотрения соответствующих вопросов Комиссией.

Д. Программа работы Комиссии на 2004–2005 годы

6. На своей пятьдесят седьмой сессии Комиссия рассмотрела и утвердила свою программу работы на 2004–2005 годы (см. приложение I), отметив, что в программе отражены вопросы, входящие в основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами. С началом проведения экспериментального исследования, посвященного вознаграждению с учетом выполнения работы, которое запланировано на 2004 год, Комиссия сможет теперь рассмотреть другие аспекты проводимого обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, а именно провести всеобъемлющий обзор надбавок, пособий и льгот, входящих в общий пакет вознаграждения. Это также находится в соответствии с основными положениями, касающимися управления людскими ресурсами, которые служат Комиссии руководством для составления будущей программы работы по вопросам, являющимся для общей системы Организации Объединенных Наций основными.

Глава II

Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы

7. Комиссия рассмотрела доклад о мерах, принятых Генеральной Ассамблеей на ее пятьдесят седьмой сессии в отношении общей системы. Комиссии была также представлена подробная информация о выступлении ее Председателя в связи с представлением двадцать восьмого годового доклада Комиссии³ Пятому комитету Генеральной Ассамблеи, об общих прениях по нему в Пятом комитете и о неофициальных консультациях государств-членов, которые привели к принятию на основе консенсуса резолюции 57/285 от 20 декабря 2002 года об общей системе.

8. Была представлена также подробная информация о принятых руководящими органами организаций общей системы резолюциях и/или решениях, которые могут представлять интерес для Комиссии. В этом контексте до сведения Комиссии были доведены решения, принятые Исполнительным советом Всемирной организации здравоохранения, Всемирной ассамблеей здравоохране-

ния, Координационным комитетом Всемирной организации интеллектуальной собственности и Исполнительным советом Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры.

Глава III

Общие для обеих категорий сотрудников условия службы

A. Обзор системы вознаграждения, пособий и льгот

9. В своих резолюциях 51/216 от 18 декабря 1996 года, 52/216 от 22 декабря 1997 года и 53/209 от 18 декабря 1998 года Генеральная Ассамблея призвала КМГС играть ведущую роль в разработке новых подходов в области управления людскими ресурсами в рамках общих реформ, осуществляемых в организациях общей системы. В рамках своего ответа на этот призыв Комиссия разработала комплексные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, которые были одобрены Ассамблеей в ее резолюции 55/223 от 23 декабря 2000 года. На своей пятьдесят второй сессии (июль-август 2000 года) Комиссия постановила в первоочередном порядке провести обзор системы вознаграждения, пособий и льгот, которая, по мнению как самой Комиссии, так и организаций общей системы, занимает центральное место в основных положениях, и, следовательно, представляет собой вопрос основополагающего значения.

10. При рассмотрении подходов, альтернативных подходу, применяемому в существующей системе вознаграждения, пособий и льгот, Комиссия руководствовалась принципами, сформулированными в основных положениях. Модернизация системы вознаграждения, пособий и льгот будет способствовать повышению эффективности деятельности организаций благодаря увязке заработной платы с результатами работы; вознаграждению сотрудников на состязательной и справедливой основе и с учетом их заслуг, компетентности, выполнения работы и ответственности; повышению заинтересованности персонала в приобретении необходимых навыков и повышении своей конкурентоспособности и поощрению этого, с тем чтобы отвечать меняющимся требованиям программ организаций; созданию возможностей для динамичного карьерного роста в более широком профессиональном контексте.

11. Комиссия стремилась обеспечить самое широкое участие администрации и персонала в этом обзоре путем использования механизма целевых групп. Эти целевые группы изучали системы, альтернативные нынешней системе, анализируя конкретные темы, используя инициативный и ориентированный на будущее подход, с тем чтобы предложить варианты на рассмотрение Комиссии.

12. После рассмотрения докладов целевых групп Комиссия приняла решения по целому ряду приоритетных направлений и срокам упорядоченного проведения преобразований, являющихся самыми глубокими в контексте системы вознаграждения в Организации Объединенных Наций за все время ее существования. Несмотря на то, что работа еще не закончена, Комиссия в своем докладе за 2002 год³ информировала Генеральную Ассамблею о ходе работы по опреде-

ленным аспектам обзора, которые были достаточно разработаны на концептуальном уровне. К этим аспектам относились: а) пересмотр существующей системы классификации должностей; б) введение системы поощрения за вклад; с) введение широких диапазонов окладов; и d) создание категории старших руководителей.

13. В своей резолюции 57/285 от 20 декабря 2002 года Генеральная Ассамблея с удовлетворением отметила конкретный прогресс, достигнутый Комиссией в проведении обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, в контексте утвержденных основных положений, касающихся управления людскими ресурсами. В этой связи она предложила Комиссии должным образом учесть все мнения, высказанные государствами-членами в отношении обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, исходя из того, что любые окончательные предложения должны быть направлены на повышение результативности и эффективности работы секретариатов организаций системы Организации Объединенных Наций согласно принципам, изложенным в пункте 12 двадцать восьмого доклада Комиссии.

Мнения организаций

14. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что организации придают самое первостепенное значение обзору системы вознаграждения, пособий и льгот. Она напомнила, что, выступая на пятьдесят седьмой сессии Генеральной Ассамблеи от имени Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР), первый заместитель Генерального секретаря подчеркнула ключевую роль Комиссии в содействии осуществлению процесса реформы, проводимой во всей системе. Во всех организациях идут преобразования, направленные на модернизацию системы управления людскими ресурсами, создание культуры, ориентированной на достижение результатов, и обеспечение подотчетности, постоянного повышения квалификации и совершенствования системы управления. Общей системе Организации Объединенных Наций необходима такая система вознаграждения, пособий и льгот, которая бы содействовала достижению этих целей. Административные руководители неоднократно заявляли о том, что существующая система не способствует повышению результатов работы и эффективности управления.

15. Представитель с удовлетворением отметила работу, проделанную до настоящего времени, особенно процесс широкого участия, который с течением времени развивался и укреплялся. Для обеспечения успеха необходимо, чтобы все партнеры — Комиссия и представители организаций и персонала — доверяли друг другу.

1. Проверка и введение пересмотренного Эталона

16. На своей пятьдесят четвертой сессии (апрель-май 2002 года) Комиссии была представлена концептуальная модель реформы системы классификации должностей категории специалистов и выше. Эта модель была разработана на основе материалов совещаний двух рабочих групп КМГС, которые проходили в конце 2001 и начале 2002 годов. В рамках общего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот реформе системы классификации должностей было придано первоочередное значение. Помимо простого обновления и модернизации нынешних норм, цель разработки новой системы оценки должностей за-

ключалась в выработке подхода к описанию должностных функций, который бы увязывался также с развитием профессиональных качеств и содействовал совершенствованию организации служебной деятельности. Только путем применения такого целостного и комплексного подхода руководители по кадрам смогут применять более стратегический подход к управлению людскими ресурсами.

17. Модель новой системы оценки должностей построена на основе двух инструментов оценки: нового Эталона, в котором обновлен балльный подход для обеспечения последовательной основы для оценки во всех организациях должностей всех профессиональных групп, и дескрипторов классов должностей, составленных с учетом ценностей, предусмотренных в новом Эталоне и призванных обеспечивать широкую доступность, гибкость и, что наиболее важно, увязку с повышением квалификации и организацией служебной деятельности. Дескрипторы классов призваны служить главным инструментом оценки. Разработанные в качестве общего описания «ценностей», применяемых в общей системе Организации Объединенных Наций, дескрипторы классов обеспечивают структурированное описание работы, в котором излагаются не только должностные требования, но и критически важные профессиональные качества и показатели оценки успеха, с тем чтобы содействовать совершенствованию организации служебной деятельности. С учетом этих новых инструментов разработан также новый формат описания должностей, который позволяет упростить информацию, необходимую для оценки той или иной должности, и обеспечить ее целенаправленность. Этот новый формат разработан в дополнение к общим описаниям должностей, разработанным в организациях.

18. Для облегчения доступа и обновления информации система разработана для функционирования на базе автоматизированной платформы. В виртуальной среде имеется возможность для широкого распространения новой системы и быстрого обновления ее средств обеспечения по мере накопления опыта ее использования. Более важно, однако, то, что благодаря автоматизированному применению можно использовать иллюстративные элементы, которые содействуют использованию и пониманию системы.

19. После одобрения концептуальной модели новой системы на сессии Комиссии, проходившей в марте-апреле 2003 года, начался процесс проверки, который проходил в три этапа. На первом этапе группа независимых специалистов по классификации применила новую систему в отношении 13 из 14 норм уровня II. На втором этапе группа специалистов по классификации применила систему в отношении выборки из 205 должностей, отобранных в организациях общей системы. Коэффициенты подтверждения по результатам проверки применения новой системы в отношении норм уровня II составили 92–100 процентов, а в отношении проверенных по выборке должностей — 86–90 процентов. На последнем этапе, проходившем с февраля по май 2003 года, были проведены проверки, по которым были получены отклики в виде замечаний, касающихся прежде всего языка Эталона и дескрипторов классов. С учетом всего этого в первоначальном варианте были внесены изменения в формулировку текста и структуру, а также в порядок использования, и была разработана новая версия автоматизированной системы. Система оценки должностей в автоматизированном формате, охватывающая Эталон, дескрипторы классов и примеры для определенных должностей, была направлена всем организациям в конце июня 2003 года. Разработан проект руководства, содержащий руководящие принципы, который будет готов к

принципы, который будет готов к использованию ко времени введения системы.

20. Комиссия была информирована о том, что ее секретариат планирует провести в сотрудничестве с организациями серию практикумов и инструктажей для руководителей, направленных на содействие внедрению новой системы. Программу профессиональной подготовки/инструктажей планировалось осуществить в период с сентября 2003 года по март 2004 года. С учетом опыта, накопленного в ходе проведения этих практикумов, в формулировки и порядок использования будут внесены дополнительные уточнения, по мере необходимости. Секретариат КМГС совместно с организациями будет работать над разработкой дополнительных примеров для определенных должностей в качестве дополнительного руководства для процесса оценки, и он будет ежегодно представлять Комиссии доклады о постепенном усовершенствовании системы. Кроме того, через 18–24 месяца секретариат проведет всеобъемлющую оценку системы и представит на рассмотрение и утверждение Комиссии все существенные структурные изменения, которые будут сочтены им полезными.

21. Комиссию просили дать директивные указания в отношении следующих этапов реформы системы оценки должностей, в частности в отношении разработки аналогичного целостного и упрощенного подхода к оценке должностей категории общего обслуживания и смежных категорий.

Мнения организаций

22. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР с удовлетворением отметила прогресс в разработке Эталона и заметила, что полученные результаты свидетельствуют о необходимости проведения широких консультаций в тех случаях, когда осуществляются преобразования в системе. Организации принимали всестороннее участие в процессах разработки и проверки нового Эталона и придерживались мнения о том, что он может стать прочной современной основой системы вознаграждения, пособий и льгот.

23. Она напомнила, что организации просили Председателя КМГС официально представить окончательную версию Эталона наряду с кратким описанием процесса разработки и проверки до его утверждения, с тем чтобы содействовать проведению консультаций и официальному утверждению в каждой организации.

24. Представитель отметила, что одна из проблем связана с потребностями в профессиональной подготовке. Однако секретариат КМГС заверил организации в том, что он обеспечит проведение учебных занятий во всей системе. Она отметила, что необходимо, чтобы все заинтересованные стороны понимали новый Эталон, поскольку транспарентность является одной из ценностей, которые организации будут стремиться поощрять при использовании новой системы.

25. Организации готовы приступить к работе по проведению реформы классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, и в этой связи они готовы сотрудничать в подготовке подробного плана работы.

Мнения представителей персонала

26. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников системы Организации Объединенных Наций (ККСАМС) заявила, что Комитет выражает серьезную обеспокоенность по поводу разработки и проверки новой системы классификации должностей. Начиная с 1 января 2004 года при использовании новой системы классификации стаж работы, знания языков и академическая подготовка будут полностью игнорироваться. ККСАМС обеспокоен тем, что рано или поздно эта «прекрасная» новая система будет влиять на процесс отбора кадров.

27. Представители ККСАМС принимали участие в практикуме по вопросам проверки, который проходил в Женеве в марте 2003 года. С точки зрения персонала новый Эталон, представленный и проверенный в ходе практикума, как представляется, не приводит к возникновению явных проблем, связанных с развитием карьеры или защитой прав персонала в целом. На первый взгляд, переход от использования количественных факторов к использованию качественных факторов не приводит к какому-либо ухудшению положения персонала. Однако, не зная, каким образом процедуры набора/назначения персонала будут увязаны с новой системой классификации должностей, сложно сделать обоснованную оценку того, как использование нового Эталона скажется на интересах персонала. В этой связи следует учитывать, что в рамках общей системы существуют различные методы набора персонала. Как представляется, качественные по характеру и менее точные дескрипторы, используемые в объявлениях о вакансиях, будут применяться наряду с новой системой классификации, что подвергнет особенно высокому риску сотрудников, работающих в организациях, где вакантные должности объявляются и для внешних кандидатов. Менее точные критерии, которые более не предполагают указания ученой степени, стажа работы, числа требуемых языков и т.д., облегчат набор менее квалифицированных внешних кандидатов вместо более квалифицированных внутренних кандидатов. При оценке Эталона не менее пристальное внимание следует уделить связям между стандартом классификации и другими вопросами, вызывающими обеспокоенность персонала, например вопросами, связанными с широкими диапазонами, системой вознаграждения с учетом выполнения работы и т.д., и самим Эталоном.

28. Она отметила, что неоднократное упоминание корпоративных методов, применяемых в Соединенных Штатах, не может не вызывать вопросы о возможных последствиях таких «глубоких преобразований» для персонала Организации Объединенных Наций. Всем известно, что для частного сектора рынок является истиной в последней инстанции. Плохо ли это или хорошо, но для Организации Объединенных Наций он таковым не является. Это означает, что Организация Объединенных Наций как работодатель должна быть более консервативной и должна в большей степени учитывать стаж работы, чем работодатель в частном секторе. Неправильно сориентированные руководители в частном секторе, принявшие на работу посредственных кандидатов, будут наказаны, если такие работники не обеспечат увеличение прибыли. В Организации Объединенных Наций такие последствия для руководителей далеко не обязательны. Маловероятно, чтобы Организация Объединенных Наций прекратила свое существование из-за недостатков в управлении кадрами. Она отметила, что ККСАМС не видит явных оснований для того, чтобы соглашаться с переходом от системы материальных прав к системе, обеспечивающей большую

гибкость для руководителей и допускающей все больше и больше видов контрактов с условиями, которые хуже условий обычных контрактов, предусмотренных в Правилах о персонале серии 100. Вместо этого ККСАМС стремится обеспечить в Организации Объединенных Наций равные для всех условия службы при равном труде. Она отметила, что решение о внедрении нового Эталона следует принимать обязательно с учетом общих условий службы.

29. Представитель Федерации ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) воздержался от высказывания поддержки внедрению нового Эталона до тех пор, пока ФАМГС не получит окончательного варианта обновленной программы. Необходимо уточнить формулировки и систему взвешивания, а также убедиться в том, что этот стандарт можно последовательно применять во всей общей системе. ФАМГС просила дать разъяснения в отношении роли сотрудников по вопросам людских ресурсов в применении нового Эталона и интересовалась, как конкретно он будет увязан с подходом, основанным на широких диапазонах.

30. Что касается предложения рассмотреть вопрос о разработке нового стандарта классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания, то ФАМГС выразила обеспокоенность по поводу последствий внедрения нового стандарта классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания для применения принципа Флемминга. ФАМГС просила включить ее в состав рабочей группы, которая будет создана для обсуждения этого вопроса.

Рассмотрение вопроса Комиссией

31. Комиссия была удовлетворена тем, что Эталон готов к применению. Она отметила, что Эталон разработан таким образом, чтобы отражать применение профессиональных качеств, требуемых на различных уровнях, для достижения результатов. Это является совершенно новым подходом к управлению людскими ресурсами в организациях, и поэтому для обеспечения жизнеспособности преобразований в рамках существующей в организациях культуры потребуются программа интенсивной профессиональной подготовки.

32. Если будет решено провести консультации в каждой организации, в соответствии с пожеланием организаций, то официально утверждать Эталон на пятьдесят седьмой сессии представляется нецелесообразным. В связи с этим было предложено, чтобы Комиссия делегировала свои полномочия по утверждению Эталона своему Председателю, с тем чтобы предоставить организациям время для завершения внутреннего консультативного процесса и обеспечить возможность для введения Эталона с 1 января 2004 года.

33. Комиссия подтвердила, что ее секретариат и впредь будет играть ведущую роль в совместных усилиях по постоянному совершенствованию Эталона и программы профессиональной подготовки для обеспечения его применения. Комиссия будет осуществлять обзор проводимой работы.

34. Что касается стандартов классификации должностей категории общего обслуживания, то Комиссия отметила, что существует восемь стандартов классификации должностей: по одному для каждого из семи мест расположения штаб-квартир и один для мест службы вне мест расположения штаб-квартир. Комиссия отметила, что никогда не было никаких сомнений в том, что реформа

будет охватывать категорию общего обслуживания и смежные категории. Некоторые члены считали, что, возможно, было бы желательно проанализировать эволюцию функций во вспомогательных категориях с общей точки зрения, включая возможность применения единого стандарта для классификации всех должностей категории общего обслуживания. Однако другие члены придерживались мнения, что реформу категории специалистов следует осуществить в первую очередь, с тем чтобы убедиться в жизнеспособности этой инициативы, прежде чем осуществлять ее в отношении категории общего обслуживания. В этой связи представляется разумным проявить осмотрительность при осуществлении такого проекта.

Решения Комиссии

35. В связи с реформой системы оценки должностей в рамках обзора системы вознаграждения, пособий и льгот Комиссия постановила:

а) делегировать своему Председателю полномочия по утверждению новой системы оценки должностей, включающей: i) Эталон; ii) дескрипторы классов должностей; и iii) новый формат описания должностей, с тем чтобы предоставить возможность для проведения в организациях внутренних консультаций с целью введения ее в действие с 1 января 2004 года;

б) что ее секретариат должен ежегодно представлять доклады о применении новых стандартов в организациях. В них следует включать информацию о числе должностей, класс которых в результате применения нового стандарта занижен или завышен, и о затронутых уровнях должностей; о последствиях преобразований для организаций и о возникших трудностях;

с) что через 18–24 месяца ее секретариат проведет всеобъемлющую оценку системы оценки должностей и представит на рассмотрение и утверждение Комиссии любые существенные структурные изменения, которые могут потребоваться;

д) что ее секретариату, в консультации с организациями и представителями персонала, следует провести дополнительные исследования по предложению о реформировании системы оценки должностей категории общего обслуживания и смежных категорий и представить Комиссии доклад об этом.

2. Широкие диапазоны и система вознаграждения с учетом выполнения работы

36. В контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот Комиссия рассмотрела вопрос о создании системы широких диапазонов. В соответствии с такой системой классы группируются в широкие диапазоны окладов. Как правило, между минимальным и максимальным вознаграждением в данном диапазоне ступеней нет. Система предусматривает пути развития карьеры и позволяет организациям использовать должности и персонал так, чтобы это в большей степени соответствовало потребностям программ. Благодаря этому подход, основанный на широких диапазонах, является более приемлемым для управления деятельностью, в том числе коллективной работой. Он позволяет руководителям изменять обязанности и функции своих сотрудников с учетом новых потребностей и приоритетов. Он содействует упрощению и упорядочению системы оценки должностей, позволяющей использовать более общее

описание должностных функций на каждом уровне. В связи с этим меньше внимания сосредоточивается на классификации должностей и не требуется столь большого числа специалистов по классификации должностей. Для осуществления горизонтальных изменений в должностных функциях нет необходимости в реклассификации должностей. Вертикальные изменения в должностных функциях случаются реже, поскольку для обоснования перевода из одного диапазона в другой должны произойти значительные изменения в должностных функциях и обязанностях. Система широких диапазонов предполагает менее централизованный контроль за персоналом и передачу большей административной ответственности руководителям. Поэтому она требует значительного расширения деятельности по повышению квалификации и профессиональной подготовке руководителей. Меньший упор делается на сопоставлении должностей. Система позволяет по-новому определить справедливость вознаграждения так, чтобы размер вознаграждения определялся с учетом показателя выполнения работы, а не только путем подтверждения эквивалентности обязанностей и функций.

37. Одним из ключевых доводов в пользу принятия системы широких диапазонов является необходимость учета современных условий на рынке труда. Возможность расстановки кадров с использованием структуры, отличной от иерархической структуры, будет содействовать выполнению работы за счет такой ее организации, которая будет способствовать достижению результатов. Возможность перемещения персонала по диапазонам на основе показателей, не связанных со стажем работы, позволит обеспечить увязку с оплатой труда с учетом выполнения работы. Системы широких диапазонов, там, где они существуют, как правило, функционируют в рамках систем вознаграждения с учетом выполнения работы.

38. На своей пятьдесят шестой сессии Комиссия постановила, что во всей общей системе должна применяться только одна модель с широким диапазоном. Это необходимо для сохранения целостности и согласованности общей системы. Существование различных структур вознаграждения в разных организациях привело бы к ненужной конкурентной борьбе между организациями за привлечение персонала. В результате этого было принято решение испытать на экспериментальной основе только одну структуру с широкими диапазонами. Комиссия выбрала одну структуру, рекомендованную организациями, которая очень похожа на структуру, которой она отдала предпочтение в своем двадцать восьмом годовом докладе.

39. В конечном итоге Комиссия отобрала для проверки три модели, призванные учесть конкретные условия, существующие в организациях, которые, возможно, изъявят желание участвовать в исследовании. В моделях учтен этап развития подсистем управления людскими ресурсами в организациях и существующая в них культура управления. Будут испытаны следующие модели:

с) при определении размера прибавки к окладу место сотрудника в диапазоне окладов не будет приниматься в расчет;

д) при определении размера прибавки к окладу не будет применяться принудительное ранжирование, т.е. заранее определенная доля сотрудников в каждой ранжирной категории. Вместо этого будут выработаны руководящие указания в виде описательных ориентиров, в которых будут предусматриваться меры по предотвращению роста расходов;

е) когда система «вознаграждение с учетом выполнения работы», по которой за хорошее выполнение работы будут следовать коррективы к окладу, начнет полномасштабно функционировать, такие коррективы должны представлять собой зачитываемые для пенсии прибавки к окладу. При проведении экспериментального исследования такие коррективы было решено считать не зачитываемыми для пенсии;

ф) Комиссия снабдит организации общими руководящими указаниями в отношении порядка, которому надлежит следовать при определении общих оценок и принятии решений о прибавках к окладам. Для обеспечения одинакового подхода в этих указаниях будет разобран вопрос о роли комитетов по обзору общих оценок и прибавок к окладам;

г) предназначенная для использования система вознаграждения с учетом выполнения работы в сочетании с тремя моделями, выбранными для экспериментального исследования, должны быть разработаны, чтобы их применение не привело к росту расходов. Вопрос о выделении дополнительных ресурсов будут решать Генеральная Ассамблея и другие директивные органы, которые будут исходить из эффективности новой системы, повышения результативности, возросшего учета выполнения работы или каких-то иных критериев;

h) с учетом необходимости не допустить роста расходов было подсчитано, что при использовании моделей 1 и 2 можно было бы пойти на ежегодную 2,5-процентную прибавку к окладу, а при использовании модели 3 — 2-процентную.

41. Для внедрения системы широких диапазонов и/или системы вознаграждения с учетом выполнения работы абсолютно необходимо наличие заслуживающей доверия и надежной системы служебной аттестации, приемлемой для всех заинтересованных сторон. В этом контексте Комиссии были представлены данные качественного и количественного анализа применяемых в организациях систем служебной аттестации, которые она запрашивала. Восемнадцать организаций представили ответы на анкету, направленную им секретариатом КМГС. Проведенный Комиссией обзор применяемых в организациях систем служебной аттестации был призван оценить готовность организаций к обеспечению увязки их систем аттестации с системой вознаграждения с учетом выполнения работы.

42. В рамках своего обзора Комиссия продолжила разработку стратегии вознаграждения с учетом выполнения работы. Она рассмотрела с конкретной и практической точек зрения вопросы, связанные с возможным применением такой стратегии в общей системе Организации Объединенных Наций. Комиссия также проанализировала методы, предложенные для применения при проведении экспериментального исследования в организациях, которые могут быть рассмотрены в качестве кандидатов для проведения этого исследования. Ко-

миссия рассмотрела также доклад рабочей группы, которую она учредила для выработки рекомендаций в отношении критериев оценки степени успеха экспериментального исследования. Рабочая группа определила также вопросы, которые, по ее мнению, необходимо решить, для того чтобы приступить к проведению экспериментального исследования.

Мнения организаций

43. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что применение широких диапазонов могло бы содействовать деятельности организаций в следующем ряде областей:

а) в области набора персонала — путем обеспечения возможности назначать работникам вознаграждение, соответствующее разным уровням диапазона, в зависимости от их навыков и профессиональных качеств;

б) в области развития карьеры — путем мотивации персонала благодаря тому, что возможности развития карьеры повышаются для хороших работников, которые могут быстрее продвигаться в пределах диапазона окладов;

с) в области преобразования культуры — путем закрепления элементов реформ, поощряемых административными руководителями.

44. Члены Сети по вопросам людских ресурсов сознают, что внедрение широких диапазонов должно сопровождаться наличием надежных систем организации служебной деятельности и подготовленных руководителей и что организации прилагают усилия в обеих этих областях. В то же время применение широких диапазонов могло бы содействовать продвижению вперед по этим направлениям.

45. Остановливаясь на вопросе о вариантах диапазонов, представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнила о том, что с самого начала организации выражали мнение о том, что следует проверить более чем один вариант. Хотя организации считали логичным двигаться по пути принятия подхода, основанного на использовании одного диапазона, они полагали целесообразным на данном этапе проверить в рамках экспериментальных исследований две разные модели диапазонов, причем каждую из них более чем в одной организации, с тем чтобы провести надлежащую оценку, прежде чем выбирать одну модель для применения в рамках всей общей системы. Сеть по вопросам людских ресурсов придерживалась мнения о том, что следует проверить следующие модели: а) С-1, С-2; С-3, С-4, С-5; Д-1, Д-2 и б) С-1; С-2, С-3, С-4; С-5, Д-1; Д-2. По мнению Сети, эти модели наилучшим образом отвечают потребностям большинства организаций.

46. Она отметила, что структура, численность персонала и сложность деятельности организаций далеко не одинакова и что необходимо, чтобы модель с широкими диапазонами согласовывалась с условиями работы организаций, участвующих в экспериментальном исследовании. Различия в размерах и структурах, а также в характере работы и профессиональной направленности деятельности делают сложным на данном этапе — без проверки — определение наилучшей модели.

47. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций отметила,

что результаты анализа используемых организациями систем служебной аттестации обнадеживают, поскольку они показывают, что почти все организации предприняли необходимые шаги для перехода от традиционных систем служебной аттестации к более современным системам. Хотя степень достигнутого организациями процесса неодинакова, изменения, происшедшие за последнее десятилетие, впечатляющи в сопоставлении с предыдущим периодом в том, что касается планирования, установления целей, соотнесения отдельных целей со стратегиями организаций, развития профессиональных качеств и связанных с этим программ развития управленческих навыков. Организации признательным Комиссии за проделанную ею работу по подготовке рекомендаций в этой области и отмечают, что организация служебной деятельности является одним из неключевых элементов основных положений, касающихся управления людскими ресурсами, поскольку для обеспечения эффективности организации служебной деятельности необходимо учитывать потребности конкретных организаций.

48. Несколько организаций представили обновленную информацию о своих системах служебной аттестации, в том числе о недавно завершенных или проводимых реформах, в дополнение к информации, представленной секретариатом. Организации считают, что экспериментальное исследование придаст дополнительный импульс усилиям по укреплению их систем служебной аттестации.

49. Говоря о предлагаемом экспериментальном исследовании, касающемся увязки заработной платы с результатами работы и соответствующих структур окладов, представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что, несмотря на достигнутый прогресс, многое еще предстоит сделать. Сеть по вопросам людских ресурсов тщательно проанализировала подготовленные для нынешней сессии документы, касающиеся обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, и приняла участие в однодневном совещании рабочей группы по разработке критериев для оценки успеха экспериментального исследования. Подготовительный процесс имеет чрезвычайно важное значение для получения результатов, в которых заинтересованы все организации. Поэтому необходимо обеспечить участие в подготовительной работе и контроле за прогрессом не только тех организаций, которые добровольно пожелают опробовать новые подходы, а абсолютно всех заинтересованных организаций.

50. Представитель отметила, что обеспечение организациями адекватной подготовки и оказание секретариатом КМГС адекватной поддержки явятся теми факторами, которые окажут определяющее воздействие на результаты экспериментального исследования. Поэтому важно, чтобы Комиссия назначила руководителя проекта, который осуществлял бы целенаправленный надзор за экспериментальными проектами. Кроме того, следует разработать подробный план осуществления проекта, а каждой организации, которая пожелает принять участие в экспериментальном исследовании, следует назначить руководителя группы. Следует также создать целевую группу для контроля за прогрессом и обеспечения того, чтобы накапливаемый опыт надлежащим образом учитывался не только теми организациями, которые участвуют в исследовании. Представленный Комиссии график проведения экспериментального исследования следует рассматривать не как обязательный для соблюдения, а как ориентировочный, поскольку ради экономии времени не следует жертвовать технической обоснованностью. Для проведения подготовительной работы должно иметься

достаточно времени. Возможно, что два года окажутся слишком коротким периодом для того, чтобы сделать окончательные выводы о результатах экспериментов. Кроме того, вероятно, что другие организации будут готовы присоединиться к проведению экспериментального исследования на одном из последующих этапов.

51. Доклад рабочей группы о критически важных факторах успеха и других вопросах, имеющих отношение к проведению экспериментальных исследований, является хорошим первым шагом, однако очевидно, что проведения однодневного совещания в ходе недели, предшествовавшей началу сессии Комиссии, недостаточно. Необходимо затратить больше времени на дальнейшую разработку критериев успешности, а также на определение мероприятий в рамках экспериментальных исследований и сроков их проведения.

52. Представитель указала на необходимость разработки активной стратегии связи для охвата всех сторон, включая персонал, руководителей, специалистов по вопросам людских ресурсов и государства-члены. Важно, чтобы все стороны понимали причины, диктующие необходимость проведения исследования, порядок его проведения и критерии успеха. Она отметила, что необходимо дополнительно проанализировать некоторые другие аспекты, такие, как проведение оценок в контексте организации служебной деятельности с привлечением нескольких сторон, целесообразность привлечения учебных подразделений к процессу аттестации и неурегулированные вопросы, связанные с информационно-техническими системами. Она выразила мнение о том, что предложенная целевая группа могла бы урегулировать эти нерешенные вопросы.

53. Что касается недопущения увеличения расходов, то она отметила, что организации хорошо осведомлены о нехватке бюджетных средств, однако не считают отсутствие дополнительных расходов одним из необходимых условий. Это условие никогда не включалось в резолюции Генеральной Ассамблеи, и, более того, руководящие органы некоторых организаций, возможно, примут решение выделить дополнительные ресурсы в связи с проведением исследования.

Мнения представителей персонала

54. Представитель ФАМГС заявил, что, соглашаясь с необходимостью изменений, призванных повысить эффективность функционирования общей системы Организации Объединенных Наций, ФАМГС выступает против внедрения в общей системе систем широких диапазонов и выплаты вознаграждения с учетом выполнения работы. Эти концепции являются концепциями частного сектора, которые невозможно надлежащим образом реализовать в общей системе Организации Объединенных Наций. Если указанные системы будут внедрены без дополнительных расходов, то они по существу будут равноценны политике «разорения соседа» и будут настраивать сотрудников друг против друга в борьбе за ограниченные денежные ресурсы. ФАМГС сослалась на документы, подготовленные Американской федерацией государственных служащих, и на опыт Всемирного банка: обе организации отрицательно отозвались об этих концепциях.

55. Представитель ФАМГС отметил, что представленная секретариатом КМГС информация о системах служебной аттестации содержит дополнительные свидетельства того, что организации не готовы не только к проведению

экспериментального исследования, но и к принятию мер в целях перехода к какой-либо системе увязки заработной платы с результатами работы. Он отметил, что среди тех организаций, которые внедрили концепцию учета ключевых профессиональных качеств, ни одна не пожелала присоединиться к экспериментальному исследованию.

56. ФАМГС согласилась с тем, что для любого обсуждения вопроса о системе вознаграждения, пособий и льгот вопрос о заслуживающей доверия системе служебной аттестации имеет критически важное значение. Представитель ФАМГС отметил, что только в двух организациях используется всесторонняя система обратной связи.

57. ФАМГС отметила, что фактические оценки выполнения работы сотрудниками явно свидетельствуют о том, что большинство руководителей высоко оценивают работу сотрудников (см. таблицу ниже). Таким образом, цель удерживать высокозаинтересованных и работоспособных сотрудников уже достигнута.

Таблица

Оценки выполнения работы

<i>Организация</i>	<i>Процентная доля сотрудников, частично соответствующих ожиданиям</i>	<i>Процентная доля сотрудников, работающих неудовлетворительно</i>	<i>Процентная доля сотрудников, полностью соответствующих или превосходящих ожидания</i>
Организация Объединенных Наций	1,2	0,1	98,7
ПРООН	3,45	0,0	96,55
УВКБ	1,0	0,0	99,0
МПП	0,5	0,0	99,5
ЮНЕСКО	0,0	0,0	100
ИКАО	1,7	0,5	97,8
ВПС	0,0	0,0	100
МСЭ	1,0	0,0	99,0
ВОИС	0,4	0,2	99,4
ЮНИДО	4,0	0,0	96,0
ЮНЭЙДС	2,0	1,0	97,0

58. До перехода к любым системам широких диапазонов или выплаты вознаграждения с учетом выполнения работы организациям следует начать применять на практике руководящие принципы в отношении организации служебной деятельности, которые были рекомендованы КМГС в 1994 году, но реально никогда не использовались. Представитель отметил, что в прошлом в качестве одной из проблем было определено отсутствие у руководителей надлежащих навыков управления, и вследствие их просчетов нынешняя система, которая была первоначально задумана как механизм выплаты вознаграждения с учетом выполнения работы, сейчас воспринимается как система, основанная на материальных правах. Несмотря на это, проблема профессиональной подготовки руководителей не решается.

59. Понимая, что меры в целях проведения экспериментальных исследований, связанных с системами широких диапазонов и выплаты вознаграждения с учетом выполнения работы, все равно могут быть приняты, ФАМГС обратила особое внимание на то, что взаимодействие между руководителями и персоналом имеет жизненно важное значение и что персоналу будет необходимо знать, какие последствия для него будет иметь внедрение той или иной системы.

60. Представитель ФАМГС отметил, что проблемы, на которые Федерация указывала ранее, по-прежнему актуальны. Некоторые из организаций, которые согласились участвовать в экспериментальном исследовании, не в состоянии опробовать модели 1 и 2, поскольку у них не имеется механизмов для обратной связи с клиентами и они не разработали полностью функционирующую модель оценки профессиональных качеств.

61. Представитель ФАМГС также отметил, что для проведения экспериментального исследования необходимо решить следующие дополнительные задачи:

- необходимо назначить руководителя проекта;
- необходимо создать группы по проектам;
- необходимо сформулировать план осуществления проекта;
- необходимо выделить бюджетные средства;
- необходимо четко определить базисные и промежуточные показатели;
- необходимо определить исходные данные;
- необходимо тщательно разработать и осуществить план по обеспечению связи;
- необходимо привлечь независимую сторону для оценки проекта.

62. Представитель ФАМГС отметил, что только значительное увеличение заработной платы будет рассматриваться как поощрительное вознаграждение. Увеличение на 3–6 процентов, о котором говорится в настоящее время, в качестве поощрительного поощрения недостаточно. Он заявил, что, по мнению ФАМГС, в случае продолжения реализации планов по экспериментальному внедрению широких диапазонов следует опробовать множество моделей, но лишь одна из них должна быть внедрена для общей системы. Представитель отметил, что одна из предложенных к опробованию моделей предусматривает диапазон, охватывающий примерно 80 процентов сотрудников. ФАМГС считает такой диапазон слишком широким, поскольку он лишает большинство сотрудников возможностей продвижения по службе.

63. Представитель ФАМГС призвал к расширению сотрудничества между ассоциациями/союзами персонала и администрацией и подчеркнул необходимость того, чтобы персонал не просто информировался, а всесторонне участвовал в обсуждениях с начальных этапов. Представитель Федерации высказал просьбу о том, чтобы организации, которые будут участвовать в экспериментальном исследовании, подготавливали данные об увеличении заработной платы сотрудников в рамках системы вознаграждения с учетом выполнения работы с указанием уровней должностей, пола, возраста, стажа работы и гражданства. Было также предложено, чтобы любое экспериментальное исследование

сначала проводилось применительно к старшим руководителям, т.е. к сотрудникам на должностях класса С-5 и выше, с тем чтобы заручиться поддержкой старшего руководства в отношении системы организации служебной деятельности, которая впоследствии будет применяться и для остального персонала. Представитель ФАМГС добавил, что в рамках системы вознаграждения с учетом выполнения работы сумма вознаграждения по результатам работы для сотрудников, которые полностью соответствуют ожиданиям согласно плану работы организации, не должна быть меньше нынешней суммы прибавки при повышении ступени, поскольку это будет противоречить цели введения системы вознаграждения с учетом выполнения работы.

64. Представитель ККСАМС согласилась с мнением ФАМГС о том, что представленная секретариатом Комиссии информация о системах служебной аттестации содержит дополнительные свидетельства того, что организации не готовы ни к проведению какого-либо экспериментального исследования, ни к принятию мер в целях перехода к той или иной системе увязки заработной платы с результатами работы. Она отметила, что большинство нынешних систем служебной аттестации основано на использовании пяти оценок. Вместе с тем было бы более целесообразно использовать три оценки. Она отметила, что в анализе систем служебной аттестации отсутствуют два элемента данных, какими являются число поданных сотрудниками апелляций и информация о результатах их рассмотрения.

65. Представитель указала, что, хотя вопрос о подотчетности руководителей поднимается периодически, она считает, что на практике их подотчетность еще не обеспечена. Она также подчеркнула важность диалога, который иногда не проводится ввиду нехватки времени или боязни конфронтации.

66. Представитель ККСАМС заявила, что для успешности экспериментального исследования необходимо обеспечить надежную систему служебной аттестации. Пока же, как показывает опыт, большинство сотрудников не доверяют нынешней системе служебной аттестации. Она задала вопрос о том, могут ли организации начать проведение экспериментального исследования в условиях, когда персонал считает, что основной инструмент управления не обеспечивает непредвзятость. Во многих случаях оценка проводится без надлежащего диалога, а системы служебной аттестации рассматриваются как одно из средств применения санкций. Она отметила, что в настоящее время персонал сталкивается с чрезмерно мелочной опекой. Сотрудники утратили стимулы в ожидании должного признания их талантов и профессиональных качеств.

Мнения Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций

67. Представитель Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций подтвердил, что секретариат Пенсионного фонда и Правление Пенсионного фонда с большим интересом следят за ходом обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, в частности за экспериментальным исследованием, вопрос о котором в настоящее время активно обсуждается. Они готовы сотрудничать с Комиссией и ее секретариатом в качестве активных партнеров в решении возникающих в ходе обзора конкретных вопросов и проблем, которые могут включать вопросы, которые могут влиять на определение размера зачитываемого для пенсии вознаграждения и исчисляемых на его ос-

нове пенсий в общей системе. Информация по всем таким вопросам может быть представлена Правлению Пенсионного фонда на его сессии в июле 2004 года.

Обсуждение вопроса Комиссией

68. Комиссия выразила своему секретариату признательность за проделанную работу по подготовке качественной и количественной информации об организации служебной деятельности в общей системе. Эта информация содержит полезный общий обзор нынешнего положения и указывает на области, в которых произошли сдвиги к лучшему, причем в некоторых случаях довольно значительные. Вместе с тем она также показывает отдельные недостатки, например в том, что касается определения целей и задач на уровне отдельных сотрудников организаций.

69. Был затронут вопрос о распределении оценок в рамках служебной аттестации сотрудников. По мнению ряда членов, было бы целесообразно разработать для организаций руководящие принципы в отношении разумных пределов распределения оценок работы персонала без установления обязательных для соблюдения показателей. С этим вопросом связан вопрос о способности руководителей адекватно оценивать и дифференцировать работу отдельных сотрудников. С тем чтобы снизить обеспокоенность персонала по поводу «справедливости» руководителей, возможно, было бы целесообразно сослаться на некоторые из принципов, включенных в стандарты поведения. Комиссия также рассмотрела предложение в отношении проведения оценок несколькими сторонами для обеспечения того, чтобы оценка служебной деятельности не зависела исключительно от суждения непосредственного руководителя.

70. Комиссия признала, что в ряде организаций был достигнут важный прогресс в деле организации служебной деятельности. Вместе с тем анализ нынешнего состояния организации служебной деятельности в общей системе не оставляет сомнений в том, что необходимо проделать огромный объем работы, прежде чем в большинстве организаций появится возможность увязывать заработную плату с выполнением работы. Комиссия отметила, что организации, которые на данный момент изъявили желание участвовать в экспериментальном обследовании, посвященном широким диапазонам, относятся к числу организаций с более развитыми системами организации служебной деятельности.

71. Комиссия согласилась приступить к осуществлению экспериментального проекта, как только организации, изъявившие желание участвовать в нем, будут готовы к этому. Они согласились с тем, что необходимо выявить и устранить недостатки в системах аттестации. Организациям следует стремиться постепенно повышать эффективность своих систем. Комиссия выразила надежду на то, что в этой области будет достигнут дальнейший прогресс, что позволит и другим организациям присоединиться к проведению экспериментального исследования.

72. При обсуждении условий, в которых будет проходить экспериментальное исследование, Комиссия отметила, что, прежде чем осуществить весь спектр подходов (выполнение работы с учетом поставленных целей, развитие профессиональных качеств и отзывы клиентов), предстоит еще проделать значительный объем подготовительной работы. Большинство организаций в настоящее время не готовы к применению предлагаемых подходов в полном объеме. В

связи с этим Комиссия постановила также опробовать менее широкий ряд подходов к вознаграждению за вклад. При таком варианте можно было бы просто укрепить, насколько это возможно, действующие системы аттестации, с тем чтобы включить в оценку развитие профессиональных качеств и отзывы клиентов. Некоторые организации пока не готовы перейти к модели с широкими диапазонами, считая, что действующая структура классов отвечает их потребностям. Некоторые из этих организаций посчитали полезным проверить систему вознаграждения с учетом выполнения работы в рамках нынешней структуры окладов, изменив ее, чтобы исключить ступени и повышать оклады, исходя из результатов работы.

73. Некоторые члены выразили скептическое отношение по поводу возможности успешного применения любой системы широких диапазонов в общей системе Организации Объединенных Наций. Такой скептицизм основывался на знании опыта некоторых государственных служб, где использование широких диапазонов привело к возникновению проблем, связанных с развитием карьеры, мобильностью и моральным духом, а также к увеличению расходов. Кроме того, система широких диапазонов не позволяет проводить в пределах диапазона различий между работой с различной степенью сложности и ответственности. В таких случаях в системе Организации Объединенных Наций сотрудник класса С-3 в конечном счете может получать более высокий оклад, чем новый руководитель на должности класса С-5. Более того, в рамках системы широких диапазонов, которая будет испытана, вакантные должности классов С-3, С-4 или С-5 будут объявляться только как вакансии в диапазоне 2. Таким образом, сотрудники не будут знать, предполагает ли вакантная должность понижение или повышение ответственности по сравнению с их нынешней должностью. Эти члены Комиссии придерживались мнения о том, что, когда принимаются решения о вознаграждении, уровень ответственности, находящийся отражение в существующей структуре из семи классов, должен иметь соответствующий вес наряду с выполнением работы. Вместе с тем эти члены согласились с тем, что следует провести экспериментальное исследование, с тем чтобы на практике проверить эту концепцию в рамках системы.

74. Комиссия подчеркнула важность подготовительного этапа к проведению экспериментального исследования. Она напомнила, что ранее она предполагала, что организации приступят к проведению экспериментального исследования в январе 2004 года. Однако она согласилась с организациями в том, что для обеспечения успеха необходимо применять осмотрительный и взвешенный подход. Было отмечено, что для этого необходимо всеобъемлющее планирование. В связи с этим Комиссия осознала необходимость приступить к проведению экспериментального исследования после завершения подготовительной работы.

75. Комиссия согласилась с представителями организаций в том, что необходима четкая стратегия коммуникаций. Необходимо, чтобы все стороны понимали лежащее в основе логическое обоснование возможного введения вознаграждения с учетом выполнения работы, методику проведения экспериментального исследования и критерии, которые будут использоваться для оценки результатов исследования. Опыт других учреждений показал, что наиболее разумные и необходимые реформы проваливаются, если работа по проведению реформы не подкрепляется активной стратегией коммуникаций. В связи с этим она просила свой секретариат разработать всеобъемлющую и четкую страте-

гию передачи информации и удовлетворения потребностей всех заинтересованных сторон, персонала, руководителей, специалистов в области людских ресурсов и государств-членов. Вместе с тем Комиссия отметила, что важно, чтобы высшее руководство взяло на себя обязательства по выполнению этой работы, с тем чтобы повысить жизнеспособность экспериментальной программы и позднее внедрить новые подходы.

76. Комиссия также согласилась с тем, что надлежащая подготовка со стороны организаций и адекватная поддержка ее секретариата будут решающими факторами завершения экспериментального проекта. Однако масштабы этой работы, как представляется, требуют дополнительных ресурсов, особенно в отношении комплектования кадров. Комиссия рассмотрела предложения о назначении руководителя проекта для наблюдения за проведением экспериментального исследования. По мнению Комиссии, руководитель проекта должен быть не только хорошо знаком с апробируемыми подходами, но и должен знать культуру организаций, которые проводят испытания и в случае успеха будут внедрять эти подходы. Однако необходимо решить вопрос о ресурсах для создания такой должности. Ряд членов выразили мнение о том, что для обеспечения приемлемости проекта реформы системы вознаграждения для всех организаций общей системы необходимо создать из представителей организаций целевую группу для оказания секретариату Комиссии помощи в планировании проведения экспериментального исследования и дальнейшей подготовке к нему.

77. Обсуждался также вопрос о структуре действующей шкалы окладов, предусматривающей ставки сотрудников, имеющих иждивенцев, и ставки сотрудников, не имеющих иждивенцев. В настоящее время шкалы базовых окладов выражены в валовых и чистых суммах, где чистые оклады сотрудников, не имеющих иждивенцев, отличаются от окладов сотрудников, имеющих иждивенцев. Более высокие чистые оклады предусмотрены для сотрудников с признанными иждивенцами по сравнению с теми, у кого нет иждивенцев, в основе чего лежит практика государств-членов, которые дифференцируют сумму подоходного налога, взимаемого с тех, кто имеет иждивенцев, и с тех, кто не имеет иждивенцев. В рассматриваемом предложении предусматриваются одинаковые ставки чистых окладов для сотрудников, не имеющих и имеющих иждивенцев при установлении структуры шкалы окладов, которая будет использоваться в ходе экспериментального исследования. Вместо этого чистые оклады сотрудников с иждивенцами и без иждивенцев будут в этом эксперименте объединены в одну шкалу. Некоторые члены Комиссии выразили мнение о том, что это предложение принесет неравенство, и просили секретариат КМГС предложить пути сохранения существующего принципа вознаграждения сотрудников с учетом наличия у них иждивенцев. Комиссия согласилась с тем, что в рамках всеобъемлющего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот следует рассмотреть вопрос компенсации, выплачиваемой на иждивенцев, которая в настоящее время включается в оклад и надбавки.

78. К вопросу о том, следует ли экспериментальные исследования проводить в реальном или виртуальном измерении, Комиссия обращалась ранее уже несколько раз, и на нынешней сессии этот вопрос был рассмотрен вновь. Высказывались мнения в пользу проведения экспериментального исследования на реальной основе. Комиссия отметила, что экспериментальное исследование готовилось таким образом, чтобы проводить его на виртуальной основе, что означает, что в отношении участвующих в проведении экспериментального ис-

следования сотрудников будет применяться действующая структура и они по-прежнему будут получать все положенное им вознаграждение в соответствии с ней. Вместе с тем они будут принимать участие в экспериментальном исследовании и по другой структуре и получать соответствующее дополнительное вознаграждение, в частности вознаграждение с учетом выполнения работы. Комиссия признала, что виртуальная основа была предложена для того, чтобы смягчить любые правовые вопросы, которые могут возникнуть в связи с применением новых подходов во время экспериментального исследования. Однако было отмечено, что для того, чтобы испытание было максимально полезным при оценке новых подходов, было бы целесообразно провести экспериментальное исследование на реальной основе. Комиссия сочла, что для этого ей потребуется больше информации. В связи с этим она обратилась с просьбой к своему секретариату рассмотреть возможность, в консультации с другими организациями, проведения экспериментального исследования на реальной основе и представить ей доклад по этому вопросу на следующей сессии.

79. Комиссия отметила, что предлагаемые пределы вознаграждения для трех широкодиапазонных интервалов, которые будут применяться при экспериментальном исследовании, в существенной степени совпадают. Некоторые считают, что широкие диапазоны должны быть основаны, насколько это возможно, на вилке окладов существующей шкалы заработной платы, и поэтому нет необходимости точно повторять эти диапазоны в структуре окладов во время экспериментального исследования. Была высказана просьба о том, чтобы перестроить интервалы вознаграждения с тем, чтобы существенно сократить совпадения, которые, как было отмечено, составляют примерно 50 процентов в пределах от одного диапазона к следующему. Комиссия запросила предложения о включении персонала в широкодиапазонную структуру с учетом их чистого оклада при проведении экспериментального исследования и диапазона вознаграждения, в который они будут включены исходя из их класса.

80. Была высказана просьба дополнительно изучить вопрос о повышении в должности. Предлагается, чтобы повышение в должности, сопровождающееся определенным процентным повышением вознаграждения, производилось при переводе сотрудников в более высокий диапазон вознаграждения. При этом при перемещении сотрудников в пределах диапазона с одной должности на другую в рамках данной организации повышение вознаграждения предусматриваться не будет. Должен ли переход из одного диапазона в другой автоматически сопровождаться повышением вознаграждения? Не должно ли такое повышение производиться на основе результатов выполнения работы, точно так же, как это делается при смене должности в пределах диапазона?

81. Комиссия отметила, что из трех моделей, которые она отобрала для опробования во время экспериментального исследования, по меньшей мере две могут потребовать оценки по крайней мере в течение двух лет. Например, оценка уровня развития профессиональных качеств может потребовать проведения наблюдений в течение более одного года. Двухгодичное исследование позволит оценить только один цикл проведения оценок. Была получена также информация о том, что опыт компаратора при проведении его исследований в соответствии с таким же или аналогичным подходом показал, что период проверки составляет более двух лет. В связи с этим Комиссия обсудила вопрос о том, хватит ли двух лет для проверки должным образом всех касающихся этого вопросов. Она просила секретариат принять это во внимание при разработке плана

проведения экспериментального исследования. В этом контексте она сочла необходимым составить график работы с тем, чтобы все стороны знали о сроках проведения различных этапов исследования, мероприятиях, осуществляемых на каждом этапе, и задачах каждой из сторон, участвующих в каждом этапе исследования.

82. Что касается предлагаемых моделей, то некоторые члены Комиссии выразили мнение о том, что модель 2 более точно отражает состояние развития подсистем людских ресурсов, необходимых для проведения экспериментального исследования. Вместе с тем они отметили, что из трех моделей, предложенных для опробования, модель 3 содержит наименьшее количество изменений по сравнению с существующей системой, и поэтому ее может проверить ряд организаций. Что касается модели 1 и в некоторой степени модели 2, то отмечалось, что для определения таких элементов, как развитие профессиональных качеств и отзывы клиентов в качестве одного из возможных подходов, была предложена оценка по принципу «зачет-незачет». Были выражены мнения о том, что оценку «зачет-незачет» не следует закладывать в основу определения вознаграждений, поскольку они могут не отражать результаты проверки. Комиссия обратилась с просьбой к своему секретариату продолжить изучение этого вопроса и рассмотреть подход, который обеспечил бы взвешенную оценку, включенную в общую оценку. Было предложено, чтобы в процессе взвешивания больше веса придавалось достижению результатов и меньше — развитию профессиональных качеств и отзывам клиентов. Кроме того, было предложено, чтобы полученная в результате комплексная оценка составляла основу для определения процентной величины корректировки вознаграждения. По вопросу об определении этой величины, когда речь идет о коллективной работе, Комиссия высказала мнение о том, что необходимо разъяснить полученное процентное соотношение корректировок вознаграждения в рамках коллектива с тем, чтобы при ранжировании учитывались не только общие результаты работы коллектива, но и приблизительно результаты работы отдельных членов коллектива.

83. Была высказана просьба о необходимости проведения работы по разработке перечня мер, которые позволят оценить готовность организации к проведению экспериментального исследования, посвященного широким диапазонам. В случае успешного проведения экспериментального исследования эти же меры можно было бы использовать для определения готовности всех организаций перейти к использованию системы вознаграждения с широкими диапазонами.

84. Комиссия рассмотрела предложения рабочей группы, которую она учредила для разработки критериев успеха, чтобы применять их в ходе экспериментального исследования. Она отметила, что рабочая группа изучила критерии, разработанные компаратором для оценки результатов проведенных им исследований на основе таких же или аналогичных механизмов вознаграждения, пособий и льгот в течение последних двух десятилетий. На основе опыта компаратора рабочая группа разработала критерии, которые можно применять в ходе экспериментального исследования Комиссии. Члены рабочей группы отметили, что критерии будут доработаны, в частности с учетом работы организаций, изъявивших желание принять участие в исследовании, и отбора модели для проверки. По мнению Комиссии, разработанные до сих пор критерии являются хорошей основой для дальнейшего рассмотрения. В связи с этим она сочла необходимым разработать базовые данные для всех подходов, которые будут под-

вергнуты испытанию прежде, чем начать эксперимент, с тем чтобы эти данные можно было сравнить с результатами после завершения экспериментального исследования. В показателях успеха экспериментального исследования следует учитывать соответствующую классификацию должностей по новому Эталону, механизмы контроля за уровнем издержек и готовность организаций использовать у себя результаты экспериментального исследования. Кроме того, требуется объективная оценка результатов экспериментального исследования.

85. В этом контексте некоторые члены просили, чтобы в процессе разработки показателей оценки успеха были учтены следующие моменты: а) необходимо разработать показатели для обеспечения достижения целей реформы системы вознаграждения, пособий и льгот, изложенных в пункте 12 двадцать восьмого годового доклада Комиссии; б) точность классификации следует оценивать путем проведения специалистами по классификации проверки должностей, а не на основе числа поданных апелляций; в) следует разработать показатели оценки способности организаций применять систему вознаграждения с широкими диапазонами в условиях бюджетных ограничений; г) необходимо разработать показатели оценки способности организаций нанимать высококвалифицированных и разносторонних сотрудников; д) существующие показатели учитывают только внутреннюю мобильность. Необходимы дополнительные показатели оценки последствий перемещения между организациями общей системы. Кроме того, до начала проведения экспериментального исследования необходимо установить исходные данные для всех показателей. Когда это возможно, для каждого показателя следует установить контрольные показатели успеха.

Решения Комиссии

86. Комиссия приняла к сведению информацию о состоянии систем служебной аттестации в организациях и постановила продолжить подготовку к проведению экспериментального исследования следующим образом:

а) она признала необходимость создания штатной должности руководителя проекта и просила своего Председателя обеспечить наем такого руководителя при условии наличия необходимых ресурсов. Следует создать целевую группу под руководством секретариата КМГС, в работе которой будут участвовать все организации и представители персонала, в целях дальнейшей разработки концепции реформы. Следует разработать всеобъемлющий план осуществления проектов, с тем чтобы руководствоваться им при подготовке и проведении экспериментального исследования. Этот план должен охватывать стратегию коммуникации, учитывающую потребности всех заинтересованных сторон;

б) она далее просила свой секретариат в консультации с администрацией и представителями персонала представить ей предложения о проведении экспериментального исследования, предусматривающие:

i) разработку показателей оценки готовности изъявляющих желание организаций провести экспериментальное исследование и скорректировать соответствующим образом дату его начала;

ii) определение срока проведения экспериментального исследования, с тем чтобы надлежащим образом оценить все аспекты проверок и рекомендовать продолжительность экспериментального исследования;

- iii) обеспечение возможности для проведения реального, а не виртуального испытания системы вознаграждения с учетом выполнения работы, которое одновременно позволит рассмотреть вопрос о препятствиях юридического и/или административного характера;
- iv) надлежащий учет статуса сотрудников, имеющих иждивенцев, при построении структуры окладов для экспериментального исследования;
- v) разработку предложений для структуры окладов, которые позволят уменьшить или ликвидировать частичное совпадение диапазонов окладов, которое возникает ввиду использования существующей структуры классов для создания диапазонов. Предусмотреть предложения по включению сотрудников в такую структуру с начала проведения исследования;
- vi) представление соображений в отношении подхода, основанного на совокупности элементов, при котором более значительный вес придается достигнутым результатам, которые сопоставляются с поставленными целями, и при этом в единую оценку объединяются проявленные профессиональные качества и отзывы клиентов. Не следует использовать оценки «зачет»/«незачет»;
- vii) учет порядка повышения в должности в моделях, одобренных для проверки;
- viii) установление базовых данных до начала проведения экспериментального исследования в целях сопоставления при определении степени успеха исследования;
- ix) дальнейшую разработку критериев оценки успеха исследования.

3. Категория старших руководителей

87. Комиссия постановила на своей пятьдесят шестой сессии, что она будет продолжать рассмотрение вопроса о категории старших руководителей на основе руководящих принципов, представленных по этому вопросу в ее докладе за 2002 год, и отметила, что подготовительная работа по этому вопросу продолжается под эгидой Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций. Комиссия выразила мнение о том, что вопрос о категории старших руководителей не следует рассматривать в контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. Вместе с тем некоторые члены Комиссии придерживались мнения о том, что скорейшее создание этой категории способствовало бы осуществлению реформы системы управления людскими ресурсами. Она просила организации информировать ее, в надлежащем порядке, о достигнутом прогрессе и представить предварительный доклад на ее пятьдесят седьмой сессии. На пятьдесят седьмой сессии Комиссии представитель КСР/Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) проинформировал ее о том, что началась работа по разработке категории старших руководителей, с тем чтобы, в частности, обосновать основные профессиональные качества, которые Комиссия рассматривала в 2002 году, и продолжить разработку критериев для определения принадлежности к категории старших руководителей. Сеть по вопросам людских ресурсов предполагает представить доклад Комиссии о ходе дальнейшей работы в 2004 году.

Решение Комиссии

88. Комиссия приняла к сведению информацию сети по вопросам людских ресурсов о ее работе над вопросом о категории старших руководителей и просила организации проинформировать ее при необходимости о достигнутом прогрессе и представить доклад на ее пятьдесят восьмой сессии.

В. Система контрактов

89. В 2000 году Комиссия утвердила комплексные основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами, в рамках которых в качестве одного из стержневых элементов она определила систему контрактов, поскольку пакет вознаграждения является единым для всех организаций.

90. Комиссия по международной гражданской службе рассматривала вопрос о системе контрактов на своих пятьдесят третьей и пятьдесят четвертой сессиях. Она сочла важным выработать последовательные основные положения путем уменьшения числа различных типов контрактов и стандартизации их описания. До принятия решения в отношении каталога контрактов, из которого организации могли бы делать выбор, адаптируя его к своим конкретным потребностям, Комиссия запросила дополнительную информацию, касающуюся обоснования изменений и конкретных примеров потребностей организаций и ограничивающих факторов в том, что касается системы контрактов.

91. В декабре 2002 года Генеральная Ассамблея в своей резолюции 57/285 отметила, что Комиссия проанализирует вопрос о системе контрактов в организациях системы Организации Объединенных Наций с учетом тесной связи этого вопроса с обзором системы вознаграждения, пособий и льгот.

92. Комиссии на ее пятьдесят седьмой сессии был представлен документ, содержащий анализ опыта Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), Международного союза электросвязи (МСЭ), Международной организации труда (МОТ) и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев (УВКБ), а также предложения в отношении разработки общих основных положений, на основе которых могли бы действовать организации и которые предусматривают три вида контрактов, которые были бы едиными для организаций общей системы.

Мнения организаций

93. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что система контрактов разрабатывается для удовлетворения разнообразных потребностей организаций, связанных с их деятельностью и характером выполняемой работы, и что она определяется изменяющимися финансовыми реалиями и решениями руководящих органов организаций. По этой причине в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, ей отводится ключевая роль, поскольку пакет вознаграждения является единым для всех организаций.

94. Почти все организации пересматривали или пересматривают свою политику в отношении контрактов, и многие из них уже рационализировали свои системы контрактов. Об этих изменениях говорилось в представленном документе. Сотрудничество между секретариатом и организациями носит продуктивный характер, поскольку в результате него были определены общие основ-

ные положения, которые содержат полезные рекомендации и сообразуются с предъявляемым к организациям как работодателям требованием о социально-ответственных подходах.

Мнения представителей персонала

95. Представитель ФАМГС вновь заявил о том, что Федерация поддерживает три основных вида контрактов в общей системе Организации Объединенных Наций, каковыми являются постоянные/бессрочные контракты (также именуемые карьерными контрактами), срочные контракты и временные контракты. Представитель ФАМГС высказал пожелание о разработке четкого определения постоянных/бессрочных контрактов и стандартизации соответствующей терминологии в рамках всей системы для устранения путаницы и обеспечения того, чтобы контракты, вопрос о которых рассматривается, действительно являлись карьерными контрактами.

96. Представитель заявил, что ФАМГС также просит обеспечить гарантии для защиты тех сотрудников, которые работают по продлеваемым на протяжении длительного периода временным контрактам. Хотя ФАМГС признает, что организации хотят сохранять гибкость, она не может мириться с практикой, которую она характеризует как злоупотребления с временными контрактами и которая получила особенно широкое распространение в периферийных местах службы, где сотрудники более уязвимы. Кроме того, ФАМГС испытывает беспокойство по поводу распространения назначений на ограниченный срок в некоторых организациях, в которых число сотрудников, работающих по таким назначениям, превышает число сотрудников, работающих по другим видам контрактов.

97. Представитель ФАМГС указал, что результаты обсуждений по итогам обзора системы вознаграждения, пособий и льгот носят противоречивый характер. В то время как, с одной стороны, организации стремятся повысить эффективность набора персонала/мер по его удержанию и конкурентоспособность условий, с тем чтобы сделать Организацию Объединенных Наций более привлекательным и ответственным работодателем, они, с другой стороны, предлагают такие виды контрактов, внедрение которых фактически приведет к противоположным результатам.

98. Представитель ККСАМС поддержала позицию ФАМГС. В частности, она сослалась на определение бессрочных и непрерывных контрактов и отметила, что поэтапная отмена постоянных контрактов вступит в противоречие с продолжающейся практикой проведения национальных конкурсных экзаменов.

99. Она настоятельно призвала организации прекратить практику продления краткосрочных контрактов сотрудников в течение длительного периода времени и вместо этого изыскать другие средства набора персонала для удовлетворения потребностей организаций. По ее мнению, постоянные контракты являются оптимальным способом повышения конкурентоспособности общей системы, как показывает опыт МСЭ и как отметила эта организация, т.к. они являются отражением концепции карьерной гражданской службы и отвечают потребностям сотрудников, которые хотят посвятить свою жизнь работе в общей системе Организации Объединенных Наций. Поэтому следует разработать такую систему контрактов, которая отвечала бы потребностям организаций и в то же время обеспечивала бы уважение потребностей и прав отдельных сотрудников.

Обсуждение вопроса Комиссией

100. Комиссия с удовлетворением отметила сотрудничество между секретариатом и организациями, в результате которого ей были представлены рассматриваемые предложения. Вместе с тем ряд членов выразили мнение о том, что для обоснованной оценки положения в общей системе и принятия такого решения, которое способствовало бы согласованию практики в отношении систем контрактов, требуется больше информации. По их мнению, представленный документ не соответствовал просьбе, с которой первоначально обратилась Комиссия. Они отметили, что описания трех предложенных видов контрактов слишком широки, что не будет способствовать их эффективному внедрению. Предложенные основные положения лишь позволят организациям продолжать свою обычную практику без каких-либо изменений. Они предпочли бы иметь каталог видов контрактов с определением каждого вида, включая такие условия службы, как срок, требования в отношении мобильности, соответствующий пакет вознаграждения, процедуры продления и/или прекращения, а также положения, касающиеся социального обеспечения и медицинского страхования.

101. Что касается вопроса о постоянных контрактах и концепции карьерной службы, то ряд членов выразили мнение о том, что организациям следует стремиться к открытости, с тем чтобы стимулировать приток новых талантливых сотрудников, и не следует упорно стремиться сохранить применение широкого использования бессрочных контрактов. Было высказано мнение о том, что использование срочных контрактов является необходимым и важным условием для внедрения системы вознаграждения с учетом выполнения работы. Кроме того, в доклад следовало включить примеры решений административных трибуналов в отношении прекращения службы сотрудников, имеющих контракты различных видов. По их мнению, представленные в документе предложения не отвечают потребностям организаций, поскольку на их основе не будет создана система с общим знаменателем, так как общие критерии не были определены.

102. Члены Комиссии отметили большое число видов контрактов, призванных удовлетворять конкретные потребности отдельных организаций. Организации отметили, что они уже приступили к упрощению своих систем контрактов. В связи с этим ряд членов придерживались мнения о том, что любая рекомендация (которая может быть вынесена только в адрес Генеральной Ассамблеи) должна носить рекомендательный, а не предписывающий характер, с тем чтобы служить общим руководящим принципом для оказания организациям помощи в продолжении уже начатой ими реализации различных инициатив. По мнению этих членов, общая система Организации Объединенных Наций как карьерная гражданская служба должна использовать институциональную память, поскольку сам характер ее работы зависит от этого ресурса. Политика в отношении контрактов должна соотноситься с усилиями по повышению мобильности. В качестве широких рамок документ обеспечивает изначально требовавшуюся гибкость, на этой основе следует впоследствии определить конкретные детали.

103. Члены Комиссии согласились с тем, что организации используют слишком много видов контрактов и что их число следует сократить, как на это было указано Генеральной Ассамблеей.

Решения Комиссии

104. Комиссия сделала вывод о том, что, несмотря на наличие значительного объема информации о нынешнем положении в организациях общей системы, необходимо проделать дополнительную работу, прежде чем выносить какую-либо рекомендацию Генеральной Ассамблее.

105. Для выработки этой позиции и с учетом необходимости сохранения у организаций возможности проявлять гибкость Комиссия обратилась к своему секретариату с просьбой подготовить, действуя в сотрудничестве с организациями, типовой контракт по каждой из трех предложенных категорий, каковыми являются а) непрерывные контракты, б) срочные контракты и с) временные контракты, включая подгруппы в каждой категории, в которых будут четко указаны ключевые характеристики. Для каждой подгруппы должна быть представлена подробная информация о таких условиях найма, как срок контракта, требования в отношении мобильности, требование в отношении испытательного срока, процедуры преобразования в контракты других видов, пакет вознаграждения, пособия и льготы по линии социального обеспечения и медицинского страхования, а также процедуры продления контракта и/или прекращения службы.

С. Мобильность

106. Генеральная Ассамблея в своей резолюции 55/258 от 14 июня 2001 года просила Комиссию провести всестороннее изучение вопроса о мобильности и ее последствий с точки зрения развития карьеры сотрудников в системе Организации Объединенных Наций. Рассмотрев просьбу Ассамблеи, Комиссия в своем годовом докладе за 2002 год информировала Ассамблею о том, что в ее программе работы на будущее будет затронута, в частности, взаимосвязь между развитием карьеры и мобильностью и представлен анализ преимуществ, недостатков и препятствий как для организаций, так и для сотрудников в связи с мобильностью.

107. На основе информации, полученной от ряда организаций, Комиссия на своем пятьдесят седьмой сессии рассмотрела различные обоснования необходимости мобильности, препятствия на пути ее обеспечения в общей системе и основные направления деятельности по расширению практики мобильности в общей системе. В этих основных направлениях выделены те области деятельности, в которых могут быть учреждены вспомогательные программы для расширения практики внутренней или внутриорганизационной мобильности, включая мобильность между Центральными учреждениями и отделениями на местах; и мобильности между организациями общей системы и другими государственными и частными организациями. Такие вспомогательные программы будут способствовать реализации эффективной и действенной политики в области мобильности в общей системе и могут быть разработаны в следующих областях:

- а) активное управление развитием карьеры;
- б) информационно-техническая поддержка;
- с) разработка программы для молодых специалистов;

- d) прозрачность условий контракта;
- e) эффективный процесс набора персонала;
- f) разработка вводных и установочных программ;
- g) поощрение внешней мобильности;
- h) формирование культуры мобильности;
- i) роль Колледжа персонала системы Организации Объединенных Наций;
- j) рассмотрение вопроса о повышениях в должности в период межучрежденческих назначений;
- k) внесение поправок в межучрежденческие соглашения;
- l) вопросы сочетания служебных и семейных обязанностей;
- m) управление интеллектуальным потенциалом;
- n) финансовые аспекты.

Мнения организаций

108. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов КСР с признательностью отметил доклад о мобильности в организациях, в котором подчеркнута важность и сложность вопросов, связанных со всеми видами мобильности, в частности с межучрежденческой мобильностью. Изложенные в документе основные направления деятельности представляют собой обоснованный и полезный ответ Комиссии на просьбу Ассамблеи.

109. Этот представитель отметил, что указанный вопрос обсуждается в ряде межучрежденческих органов и рабочих групп. В июне 2003 года вопрос о мобильности, в частности о межучрежденческой мобильности, рассматривался на заседании Комитета высокого уровня по вопросам управления (КВУУ) КСР, на котором были выделены пять направлений действий:

- a) подготовка программного заявления;
- b) проведение в рамках рабочей группы деятельности, призванной устранить препятствия на пути мобильности и укрепить политику ее поощрения;
- c) меры по обеспечению трудоустройства супругов;
- d) совершенствование вводных и установочных программ организаций с точки зрения международной гражданской службы;
- e) подготовка предложений по финансовому стимулированию межучрежденческой мобильности для представления на рассмотрение КМГС.

Была распространена программа работы с указанием сроков выполнения каждого пункта.

110. Одним из ключевых направлений деятельности будет деятельность рабочей группы КВУУ в таких областях, как внесение поправок в межучрежденческое соглашение КСР в отношении прикомандирования, переводов и временных переводов; анализ соглашения о прикомандировании между международными финансовыми учреждениями и общей системой Организации Объеди-

ненных Наций; политика в отношении рассмотрения всех претендентов на должности из системы Организации Объединенных Наций в качестве внутренних кандидатов и анализ других административных препятствий, включая положения о медицинском страховании, с целью их устранения или, по меньшей мере, сокращения их последствий для межучрежденческой мобильности. Генеральный секретарь в своих предложениях по реформе сделал упор на «единой Организации Объединенных Наций». В этой связи представитель Сети напомнил о важности учета того, что организации общей системы были созданы исходя из определенной степени их самостоятельности, с тем чтобы они могли избежать судьбы тех органов, которые были распущены после прекращения существования Лиги Наций.

Мнения представителей персонала

111. Представитель ККСАМС согласилась с необходимостью выработки продуманных основных положений, касающихся мобильности, с тем чтобы открыть сотрудникам возможности для развития карьеры. Касаясь политики в отношении мобильности, которая была недавно введена в Организации Объединенных Наций, она отметила, что сотрудники выражали обеспокоенность по поводу обязательной мобильности. Увязка повышения в должности исключительно с мобильностью не является наилучшим подходом к заполнению вакантных должностей в непопулярных местах службы. Она отметила, что использование мобильности для того, чтобы избавиться от того или иного конкретного сотрудника в том или ином месте службы, не должно быть целью политики в области мобильности. Она отметила, что некоторые должности лучше других подходят для заполнения мобильным персоналом. Она затронула вопрос о переводе материальных прав, который может иметь неодинаковые последствия для разных организаций.

112. Представитель выразила также определенную обеспокоенность по поводу прикомандирования, в частности, по поводу тех трудностей, с которыми могут сталкиваться некоторые сотрудники, желающие вернуться в откомандированную их организацию. Она также отметила, что рассмотрение сотрудников других учреждений в качестве внутренних кандидатов может стать препятствием на пути уже работающих в организации сотрудников, и поэтому, по ее мнению, сотрудники из других организаций должны рассматриваться лишь в том случае, если отсутствуют пригодные внутренние кандидаты.

113. Этот представитель поддержала представленный Комиссией доклад и отметила, что ККСАМС ожидает продолжения рассмотрения вопроса о мобильности в контексте соответствующей текущей работы КСР/КВУУ, а также Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом.

114. Представитель ФАМГС отметил, что важно проводить различие между внутренней и межучрежденческой мобильностью. Он согласился с высказанными мнениями о том, что следует облегчить межучрежденческую мобильность. Работая в различных организациях, сотрудники смогут ознакомиться с деятельностью всей общей системы, что весьма ценно. Поэтому служба во всех организациях должна зачитываться при определении выслуги лет и продвижении по службе. Все организации должны признавать повышение в должности, полученное во время прикомандирования. Возможность возвращения в направ-

ляющую организацию должна быть гарантирована в течение двух–четырёх лет. Кроме того, он отметил, что всех сотрудников следует рассматривать в качестве внутренних кандидатов на вакантные должности во всей общей системе, предусматривая в то же самое время возможности для повышения в должности сотрудников в отдельных организациях.

115. ФАМГС также согласна с мнением о том, что полезно какое-то время поработать вне системы. Поэтому технический и научный персонал в рамках общей системы должен иметь возможность временно переходить во внешние организации или брать оплачиваемый учебный отпуск. Этот представитель отметил, что если от младших сотрудников категории специалистов требуется отработать первоначально на местах, то администраторам следует обеспечить, чтобы местные руководители обладали необходимыми навыками для их обучения.

116. Представитель ФАМГС заявил, что следует сохранить финансовое стимулирование мобильности, отметив, что в частном секторе мобильность вознаграждается весьма щедро.

117. Предложения по будущей работе в области мобильности составляют обширную программу работы, однако следует стремиться к целостному подходу для обеспечения того, чтобы до реализации новой политики в области мобильности были созданы все необходимые исходные условия.

Обсуждение вопроса Комиссией

118. Комиссия с признательностью отметила информацию, содержащуюся в представленном ей документе. Она еще раз подчеркнула, что мобильность следует расширять не ради перевода сотрудников из одного места службы в другое, а для повышения эффективности работы организаций и развития карьеры сотрудников. Комиссия придерживалась мнения о том, что мобильность должна расширить возможности организаций с точки зрения выполнения своих функций, особенно в местах службы с трудными условиями. Поэтому она должна быть одним из условий для поступления на службу и карьеры в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, в надлежащих случаях в контракте сотрудника при назначении следует указывать, что он обязан быть мобильным, а также последствия отказа работать в другом месте. Члены Комиссии отметили, что положения и правила о персонале организаций общей системы уже предусматривают для административного руководителя полномочия поручать сотрудникам любую деятельность в организации или назначать их в любое ее подразделение.

119. Комиссия отметила, что существуют различные виды мобильности, будь она обязательной или по выбору. Однако не все должности пригодны для заполнения за счет мобильности. Некоторые члены Комиссии считали, что внутреннюю мобильность следует сделать обязательной, а межучрежденческую — поощрять. Межучрежденческие соглашения и другие соответствующие правила должны быть упрощены и изложены более последовательно. Высказывалось мнение о том, что повышения в должности, полученные во время прикомандирования, или временного откомандирования должны признаваться, когда сотрудник возвращается в свою первоначальную организацию. Члены Комиссии считали, что принимающая организация должна обмениваться с направляющей организацией кадровой информацией о сотруднике, такой, как служебная атте-

стация, отзывы о проделанной работе и приобретенные профессиональные навыки.

120. Высказывалось предложение о том, чтобы все вакантные должности во всей общей системе были открыты для всех сотрудников Организации Объединенных Наций, которые будут рассматриваться в качестве внутренних кандидатов. Однако некоторые члены Комиссии считали, что это будет дискриминацией против внешних кандидатов и помешает притоку новых талантов и специалистов в общую систему.

121. Члены Комиссии отметили, что вопрос о внешней мобильности в том виде, в котором он изложен в докладе, не отражает подход, разработанный в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, а именно того, что мобильность должна предусматривать перемещение сотрудников внутри международных организаций и между ними, а также, насколько это возможно, между ними и национальными гражданскими службами и организациями государственного и частного секторов и привлечение в международную гражданскую службу внешних кандидатов.

122. В ходе обсуждения было указано, что создание центрального веб-сайта со списком заинтересованных кандидатов может создать проблемы, поскольку кандидаты зачастую не хотят обнародовать свою просьбу о переводе или прикомандировании из опасения, что их сочтут нелояльными. Однако члены Комиссии отметили, что стандартами поведения для международной гражданской службы, которые лишь недавно были обновлены Комиссией, предусматривается, что международная лояльность означает лояльность по отношению к системе Организации Объединенных Наций в целом, а не только к той организации, в которой работает сотрудник.

123. Некоторые члены Комиссии подчеркивали, что вопрос о мобильности также связан с вопросом о системе контрактов и что как срочные контракты, так и мобильность ведут к повышению эффективности работы организации; поэтому в качестве приоритетного должен быть рассмотрен вопрос об условиях найма и финансовых условиях, предусматриваемых в контрактах различных видов. Предлагалось выделить элемент мобильности из нынешней системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и рассматривать его отдельно. В этом случае аспект мобильности будет рассматриваться совместно с вопросами набора и удержания персонала. В соответствующих случаях можно поощрять за мобильность и стимулировать ее с помощью осмотрительно используемой и значительной по размеру единовременной поощрительной выплаты при найме.

124. Комиссия согласилась с тем, что трудности с трудоустройством супругов являются одним из основных препятствий на пути мобильности. Соответственно, она сочла, что этот вопрос следует сделать приоритетным и организациям следует принять меры по выработке соответствующей политики. Организациям следует настоятельно предложить найти соответствующие решения, например заключение соглашений с принимающими странами, которые позволили бы супругам работать. Кроме того, можно было бы рассмотреть вопрос о политике предпочтительного трудоустройства супругов в других международных организациях в данном месте службы. Некоторые члены Комиссии призвали организацию отменить ограничения, связанные с наймом супругов в органи-

зацию, где работает сотрудник, если такой наем не предполагает прямого подчинения супругов.

Решения Комиссии

125. Комиссия признала, что мобильность является одним из ключевых элементов усилий организаций в области реформы. Подчеркивалось важное значение мобильности как средства формирования более гибкой, обладающей разнообразными навыками и опытной международной гражданской службы, способной решать сложные задачи. Она дает организациям возможность удовлетворить свои программные потребности, в частности в трудных местах службы. Комиссия приняла решение о том, что ей следует подходить к мобильности на всесторонней основе параллельно с рассмотрением вопросов системы контрактов, условий найма, сочетания служебных и семейных обязанностей и трудоустройства супругов. Соответственно, Комиссия выделила следующие ключевые области, в которых следует разработать программы расширения практики мобильности:

- a) разработка стратегий, направленных на изменение культуры мобильности в организациях;
- b) четкое определение различных видов мобильности (например, ротация, обязательная мобильность и мобильность по выбору, а также внутриорганизационная мобильность и мобильность между учреждениями);
- c) условия контрактов, предусматривающие условия службы, включая в надлежащих случаях обязательную мобильность;
- d) трудоустройство супругов.

126. В контексте обзора системы вознаграждения пособий и льгот Комиссия постановила рассмотреть существующую систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в целях оценки ее эффективности с точки зрения удовлетворения потребностей организации и внесения альтернативных предложений по расширению практики мобильности.

D. Выплата за работу в опасных условиях

127. В 2002 году Комиссия рассмотрела вопрос о размере выплаты за работу в опасных условиях как для персонала, набираемого на международной основе, так и для персонала, набираемого на местной основе. Комиссия также рассмотрела просьбу Координатора Организации Объединенных Наций по вопросам безопасности изучить возможность установления новых критериев в отношении выплаты за работу в опасных условиях применительно к миссиям по делам переходных администраций. Кроме того, Комиссия рассмотрела вопрос о праве на получение выплаты за работу в опасных условиях набираемым в районе операций персоналом Ближневосточного агентства Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ (БАПОР).

128. Рассмотрев вышеупомянутые вопросы, Комиссия постановила:

- a) вновь заявить о своей приверженности принципу, лежащему в основе выплаты за работу в опасных условиях, и выразить свою признательность

всем сотрудникам, работающим в опасных условиях, за их самоотверженность и преданность делу;

b) вновь подтвердить, что существующие критерии предоставления выплаты за работу в опасных условиях должны оставаться неизменными;

c) сохранить размер выплаты за работу в опасных условиях для международного персонала на его нынешнем уровне — 1000 долл. США в месяц;

d) повысить с 1 января 2003 года размер выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой набираемому на местной основе персоналу, до 30 процентов от медианной ставки местных шкал базовых окладов;

e) после рассмотрения ситуаций в отношении набираемого в районе операций персонала БАПОР и юридических заключений Юрисконсульта Организации Объединенных Наций и Главного юрисконсульта БАПОР по этому вопросу сделать вывод, что Генеральный комиссар БАПОР имеет все полномочия для решения этого вопроса путем применения соответствующих процедур, действующих в отношении персонала, набираемого в районе операций.

129. В разделе I.D своей резолюции 57/285 Генеральная Ассамблея просила Комиссию пересмотреть свое решение о выплате за работу в опасных условиях с учетом всех мнений, высказанных государствами-членами.

130. Хотя Генеральная Ассамблея упоминает о решении Комиссии относительно выплаты за работу в опасных условиях в общих чертах, ее резолюция воспринимается как обращенная к Комиссии просьба пересмотреть лишь ее решение об увеличении размера выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой набираемому на местной основе персоналу. Исходя из этого понимания, Комиссия на своей пятьдесят седьмой сессии рассмотрела два варианта, касающихся размера выплаты за работу в особо опасных условиях, предоставляемой набираемому на местной основе персоналу: сохранение размера выплаты за работу в опасных условиях на ее нынешнем уровне (20 процентов от медианной ставки местных шкал базовых окладов) или подтверждение своего ранее вынесенного решения об увеличении размера выплаты до 30 процентов от медианной ставки местных шкал базовых окладов.

131. Комиссия также рассмотрела просьбу ФАМГС обратиться к Генеральному комиссару БАПОР и Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций с настоятельным призывом тесно взаимодействовать с государствами-членами в целях рассмотрения вопроса о предоставлении выплаты за работу в опасных условиях набираемому в районе операций персоналу БАПОР.

Мнения организаций

132. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнила, что после межучрежденческих консультаций по вопросу о размерах увеличения суммы выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала организации сообщили Комиссии на ее пятьдесят пятой сессии, что они выступают в поддержку увеличения размеров этого пособия с 20 до 30 процентов от медианной ставки местных шкал окладов. Она настоятельно призвала Комиссию оставить в силе решение, которое она приняла в 2002 году. По ее мнению, это решение в настоящий момент приобрело еще большее значение, поскольку сотрудники системы Организации Объединенных Наций все

чаще оказываются в ситуациях, связанных с серьезной опасностью, особенно в течение года, прошедшего после принятия решения Комиссии. Она вновь подтвердила, что финансовые затраты, связанные с увеличением размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала, могут быть покрыты за счет бюджетных средств организаций.

133. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнила, что организации в ходе пятьдесят четвертой и пятьдесят пятой сессий Комиссии поддерживали также идею корректировки размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на международной основе персонала.

Мнения представителей персонала

134. Представители ФАМГС и ККСАМС выступили в поддержку увеличения размера выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой набираемому на местной основе персоналу, и настоятельно призвали Комиссию подтвердить решение, которое она приняла в этой связи в 2002 году. Представитель ФАМГС подчеркнул, что увеличение размера выплаты за работу в опасных условиях для набираемого на местной основе персонала должно распространяться на набираемый в районе операций персонал БАПОР.

135. Представитель ФАМГС напомнил, что на пятьдесят четвертой и пятьдесят пятой сессиях Комиссии Федерация призвала обеспечить средства для предоставления выплаты за работу в опасных условиях набираемому в районе операций персоналу БАПОР, который находится на передовых позициях, предоставляя услуги беженцам в крайне тяжелых условиях. Он напомнил Комиссии, что как международные сотрудники БАПОР, так и местные сотрудники других учреждений Организации Объединенных Наций, находящиеся в тех же районах, получают выплату за работу в опасных условиях. Он отметил, что Комиссии следует добиваться равного отношения ко всем сотрудникам, отвечающего духу объективности и справедливости и основанного на принципе равной оплаты за равный риск. Что касается персонала БАПОР, набираемого в районе операций, то он отметил, что, хотя их условия службы отличаются от условий службы сотрудников, набираемых на местной основе другими организациями системы Организации Объединенных Наций, это обусловлено уникальным характером деятельности БАПОР. В соответствии с установленным Комиссией определением выплата за работу в опасных условиях предоставляется сотрудникам, от которых их организации требуют работать в опасных условиях, определяемых как война или активные боевые действия. Он далее напомнил, что на своей пятьдесят пятой сессии Комиссия отметила уникальный статус БАПОР на основании информации, предоставленной Юрисконсультутом Организации Объединенных Наций и Главным юрисконсультутом БАПОР.

136. Представитель ФАМГС напомнил, что Комиссия согласилась с тем, что персонал, набираемый в районе операций, представляет собой отдельную категорию, условия службы которой существенно отличаются от условий службы сотрудников общей системы, набираемых на местной основе. Комиссия согласилась также с тем, что полномочия по предоставлению конкретных надбавок или пособий сотрудникам, набираемым в районе операций, однозначно возложены на Генерального комиссара БАПОР, который принимает такие решения на основе политики и процедур Агентства. Он сообщил, что до сих пор не принималось никаких мер для предоставления выплат за работу в опасных услови-

ях персоналу БАПОР, набираемому в районе операций. Однако ФАМГС была информирована о том, что сотрудники БАПОР, набираемые в районе операций, с 1 августа 2003 года будут получать единовременную паушальную выплату в размере лишь 100 долл. США за работу в опасных условиях. Он вновь повторил призыв ФАМГС к Комиссии настоятельно призвать Генерального комиссара БАПОР и Генерального секретаря Организации Объединенных Наций работать в тесном контакте с государствами-членами для решения давно возникшего вопроса, связанного с предоставлением выплат за работу в опасных условиях сотрудникам БАПОР, набираемым в районе операций.

137. Представитель ККСАМС поддержал точку зрения, выраженную ФАМГС по вопросу предоставления выплаты за работу в опасных условиях персоналу БАПОР, набираемому в районе операций.

Обсуждение вопроса Комиссией

138. На пятьдесят пятой сессии Комиссии большинство ее членов поддержали решение увеличить уровень выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам, набираемым на местной основе, до 30 процентов от медианной ставки местных шкал окладов. По их мнению, не следует вновь начинать длительные прения по логическому обоснованию решения Комиссии увеличить уровень этого пособия, поскольку такое логическое обоснование, как уже сообщалось ранее Генеральной Ассамблеей, по-прежнему остается в силе. Они считали, что, хотя и следует сохранить символический характер этой надбавки, обсуждение определения того, что является «символическим», ни к чему не приведет, особенно ввиду того, что в настоящее время размер выплат колеблется от 39 долл. США до 420 долл. США в месяц на одного сотрудника. В соответствии с предложенным увеличением размер выплат будет составлять от 59 долл. США до 630 долл. США. Комиссии сообщили, что финансовые последствия увеличения, решение о котором было принято Комиссией, по оценкам, составят в рамках всей системы примерно 2 700 000 долл. США в год.

139. Большинство членов Комиссии разделяли то мнение, что решение Комиссии об увеличении размера выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам, набираемым на местной основе, следует начать осуществлять с 1 января 2004 года. Отказ от ретроактивного выполнения решения Комиссии приведет к уменьшению его финансовых последствий для организаций.

140. Некоторые члены выступали против увеличения размера выплаты за работу в опасных условиях сотрудникам, набираемым на местной основе. Они вновь высказывали свое мнение о том, что выплата за работу в опасных условиях считается символической по своему характеру и никогда не рассматривалась в качестве важного элемента пакета выплачиваемого возмещения. Если она достигнет 30 процентов от медианной ставки шкалы окладов, то ее нельзя будет больше считать символической, поскольку на более низких уровнях она может превысить сумму всего оклада. Хотя по понятным причинам в отношении персонала, набираемого на международной и местной основе, применяются различные методологии, Комиссия всегда стремилась к обеспечению равенства. На своей пятьдесят пятой сессии Комиссия решила, что нет оснований корректировать размер выплаты за работу в опасных условиях персоналу, набираемому на международной основе, даже несмотря на то, что по отношению к базовой заработной плате ее процентная доля, которая и так ниже, чем у со-

трудников, набираемых на местной основе, понизилась. Однако на своей нынешней сессии Комиссия выступила в поддержку своего решения увеличить эту выплату сотрудникам, набираемым на местной основе, что приведет к еще большему увеличению разницы между двумя категориями. Сотрудники, набираемые на местной основе, будут получать 30 процентов от медианной ставки шкалы окладов в виде выплаты за работу в опасных условиях, в то время как у сотрудников, набираемых на международной основе, размер этой выплаты составляет 17,36 процента от ставки базового/минимального оклада. По мнению этих членов Комиссии, такое увеличение будет поэтому неуместным и несправедливым. Высказывалось также мнение, что решение увеличить размер выплаты за работу в опасных условиях принимается без какого-либо анализа того, действительно ли ухудшились условия службы сотрудников, работающих в местах с высокой степенью риска. Эти члены не присоединились к консенсусу в поддержку решения Комиссии.

141. Что касается просьбы ФАМГС, касающейся персонала БАПОР, набираемого в районе операций, то Комиссия напомнила о ранее сделанном ею выводе о том, что Генеральный комиссар БАПОР обладает всеми полномочиями решать вопрос о предоставлении выплаты за работу в опасных условиях персоналу Агентства, набираемому в районе операций, путем применения соответствующих процедур, действующих в отношении этой категории сотрудников.

Решение Комиссии

142. Комиссия постановила поддержать свое прежнее решение увеличить размер выплаты за работу в опасных условиях, предоставляемой персоналу, набираемому на местной основе, до 30 процентов от медианной ставки местной шкалы окладов и ввести это решение в действие с 1 января 2004 года.

Е. Суточные участников миссий/подход для специальных операций

143. Секретариат Комиссии представил ей на ее пятьдесят четвертой сессии (апрель-май 2002 года) записку, в которой содержался обзор критериев и практики в отношении суточных участников миссий в Организации Объединенных Наций, информация о практике некоторых других организаций общей системы в отношении персонала, назначаемого в места службы без проживания членов семей, и подхода для специальных операций, а также расширенных ежемесячных пособий на эвакуацию. Поскольку ожидалось, что организации предоставят по этим вопросам некоторую дополнительную информацию и разъяснения, Комиссия отложила рассмотрение этого пункта до своей нынешней сессии и просила свой секретариат в сотрудничестве с соответствующими организациями собрать дополнительную информацию и рассмотреть возможность согласования подхода организаций в этой области.

144. На рассмотрении Комиссии находилась записка секретариата, подготовленная по просьбе Комиссии. В этом документе содержалась обновленная информация о практике организаций, использующих подход «специальные операции» и расширенные ежемесячные пособия на эвакуацию, а также мнения организаций относительно целесообразности согласования их практики в отношении персонала, назначаемого в места службы без проживания членов се-

мей. Собранная информация показала, что в различных организациях системы Организации Объединенных Наций существует различная практика в отношении совокупного вознаграждения и условий службы сотрудников, назначаемых в специальные миссии и места службы без проживания членов семей. В этой связи организации настаивали на необходимости сохранения гибкости в подходе к этому вопросу в целях удовлетворения их различных оперативных потребностей.

Мнения организаций

145. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметил, что практика в отношении суточных участников миссий и подхода для специальных операций формировалась под руководством Генерального секретаря и других административных руководителей. Организации особо отмечали необходимость гибкости практики в целях удовлетворения их различных оперативных потребностей. Потребности миссий по поддержанию мира весьма отличаются от тех ситуаций, в которых находятся организации, выполняющие гуманитарные задачи. Однако организации понимали необходимость обеспечения оптимального согласования. Нынешняя практика в отношении подхода для специальных операций формировалась в духе весьма тесного сотрудничества. Это сотрудничество продолжалось по мере того, как организации регулярно проводили встречи для решения любых вопросов, связанных с осуществлением подхода для специальных операций.

146. Что касается суточных участников миссий, то Секретариат Организации Объединенных Наций в контексте предложения Генерального секретаря по реформе в настоящее время проводит обзор выплат сотрудникам на местах, в число которых входят и эти суточные, в целях выяснения, возможно ли какое-либо дальнейшее согласование. Этот обзор будет включать и основу, которую будет использовать Генеральный секретарь для определения ставки суточных участников миссии. Поскольку работа продолжается, Сеть по вопросам людских ресурсов не считает, что Комиссии пора делать какие-либо окончательные выводы по данному вопросу.

Мнения представителей персонала

147. Представитель ФАМГС принял к сведению документ, находящийся на рассмотрении Комиссии, и работу организации по согласованию.

148. Представитель ККСАМС также принял к сведению содержащуюся в документе информацию, а также информацию, предоставленную организациями.

Обсуждение вопроса Комиссией

149. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея просила ее провести обзор практики, которой придерживаются различные организации и учреждения системы Организации Объединенных Наций, у которых имеются сотрудники в каком-либо данном месте службы, при определении условий службы их сотрудников в этих местах. Собранная информация показала, что в системе существует самая различная практика. Комиссия отметила, что помимо обозначений имеются существенные различия в элементах совокупного вознаграждения. Представленная Комиссии информация показывает, что существует самая различная практика в отношении совокупного вознаграждения и условий

службы. Хотя члены Комиссии хорошо понимали необходимость выработки общего подхода, признавалось, что необходимо проявлять гибкость в целях удовлетворения различных оперативных потребностей каждой организации. Однако такая гибкость не должна приводить к существенным различиям в совокупном вознаграждении сотрудников различных организаций, выполняющих аналогичную работу в одном и том же месте службы.

150. Комиссия напомнила, что на некоторых из ее прежних сессий она уже просила организации рассмотреть возможность согласования их подхода к этому вопросу. Поэтому приходится с разочарованием констатировать, что организации еще не завершили свою работу и просили предоставить им дополнительное время, прежде чем Комиссия сможет сделать окончательный вывод по этому вопросу.

151. Когда в 1990 году была введена система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, существовало понимание, что она заменит ряд отдельных надбавок и пособий, которые существовали до этой системы. Цель заключалась в том, чтобы включить расходы на надбавки и пособия, предоставлявшиеся в рамках существовавших ранее систем, в систему надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. Поэтому члены Комиссии с некоторым удивлением отметили, что в рамках подхода для специальных операций некоторые из этих надбавок были вновь восстановлены.

152. Комиссия также отметила, что некоторые организации предлагают своим сотрудникам, назначаемым в места службы без проживания членов семей, возможность размещения их семей в соответствующих местах, находящихся недалеко от места службы без проживания членов семей, — в так называемом административном месте назначения, которое затем становится официальным местом службы сотрудника. Сотрудники могут также выбрать в качестве административного места назначения свое предыдущее место службы, если члены семьи остаются в этом месте службы или в своей родной стране. Что касается общего совокупного вознаграждения, получаемого сотрудниками в местах службы без проживания членов семей, то выплаты и пособия основываются на ставках и условиях, применимых к административному месту назначения сотрудников. Некоторые члены Комиссии, которые выражали озабоченность по поводу такого подхода, придерживались мнения о том, что стоимость жизни и/или условия жизни в административном месте назначения не имеют никакого отношения к производимым расходам или условиям жизни в месте службы, в котором фактически работает сотрудник. Эти члены отмечали также, что этот вопрос в определенной степени связан с политикой организаций в отношении контрактов, поэтому его следует решать с помощью контрактных механизмов.

153. Сотрудникам, которые служат в особых местах службы без проживания членов семей, вместо суточных выплачиваются суточные участников миссий (СУМ), надбавка на жизнь в условиях специальных операций или расширенные ежемесячные пособия на эвакуацию. Две последних выплаты либо основываются на ставке СУМ (если такая ставка существует), либо составляют 75 или 60 процентов от суточных. Комиссия отметила, что между ставками СУМ и суточных существуют различия. В то время как ставки суточных устанавливаются Комиссией с учетом стоимости проживания в гостинице, питания и стандартного размера надбавки на покрытие мелких расходов, ставки СУМ устанавливаются Секретариатом Организации Объединенных Наций и определяют

ся на основе стоимости жилья, арендуемого на длительное время, продовольствия и учета различных расходов. Поскольку ставки СУМ основываются на стоимости жилья, арендуемого на длительное время, а не на стоимости проживания в гостинице, Комиссия отметила, что есть основания полагать, что ставки СУМ, как правило, должны быть ниже и никак не могут быть выше суточных для одного и того же места службы. В местах службы, где существуют несоответствия, следует прилагать усилия к тому, чтобы увязать ставки суточных и СУМ, причем последние в этом случае должны составлять процентную долю от суточных.

Решение Комиссии

154. Комиссия приняла к сведению представленную информацию и подчеркнула необходимость дальнейшего согласования практики организаций в отношении выплат сотрудникам, работающим в местах службы без проживания членов семей, с тем чтобы избежать конкуренции и стимулировать мобильность персонала. Она просила организации и впредь прилагать усилия для разработки механизмов, применяемых для всех организаций, и представить Комиссии всеобъемлющий доклад на ее пятьдесят девятой сессии (середина 2004 года). Комиссия также просила свой секретариат в сотрудничестве с организациями рассмотреть вопрос о целесообразности привязки ставок СУМ к ставкам суточных, устанавливаемым Комиссией, и представить доклад по этому вопросу.

Глава IV

Условия службы сотрудников категории специалистов и выше

A. Эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов Америки

155. В соответствии с постоянно действующим мандатом, утвержденным Генеральной Ассамблеей, Комиссия продолжала проводить обзор соотношения чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, работающих в Нью-Йорке, и служащих федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки на сопоставимых должностях, работающих в Вашингтоне, округ Колумбия (ниже именуемое «разница»).

156. Комиссия была проинформирована о том, что разница в чистом вознаграждении на 2003 год, рассчитанная на основе утвержденной методологии и существующих эквивалентных классов сотрудников Организации Объединенных Наций и служащих гражданской службы Соединенных Штатов на сопоставимых должностях, составила 111,9.

Мнения организаций

157. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций (КСР) принял к сведению уровень разницы. Анализ уровней разницы индивидуальных

классов показал, что уровни трех классов — С-4, С-5 и Д-1 — были весьма близки к минимальному уровню, составляющему 110. Если бы они опять опустились ниже этого уровня, то Комиссии и Генеральной Ассамблее необходимо бы было срочно рассмотреть этот вопрос.

158. Для административных руководителей и их представителей по-прежнему остается часто проявляющаяся проблема, связанная с конкурентоспособностью системы вознаграждений Организации Объединенных Наций. На первом заседании Комиссии первый заместитель Генерального секретаря заявил, что административные руководители с нетерпением ожидают предложений Комиссии относительно обновления и определения и расширения толкования принципа Ноблемера. Организации приветствовали проведение давно ожидаемого исследования о расширенном применении принципа Ноблемера, которое будет осуществлено в 2004 году.

Мнения представителей персонала

159. Представители ФАМГС поддержали заявление Сети по вопросам людских ресурсов. ФАМГС настоятельно призвала принять необходимые меры для восстановления величины разницы до уровня медианы — 115.

160. Представитель ККСАМС поддержал заявления, сделанные Сетью по вопросам людских ресурсов и ФАМГС. Он указал на необходимость принятия мер по восстановлению окладов категории специалистов и выше до надлежащего уровня. В этой связи он выразил от имени своего Комитета и от имени персонала, который он представляет, сожаление в связи с решением Генеральной Ассамблеи не повышать в 2003 году оклады низких классов категории специалистов. По мнению ККСАМС, в организациях налицо кризис руководства и поэтому увеличение окладов категории специалистов более высоких классов является неоправданным.

Обсуждение вопроса Комиссией

161. Комиссия напомнила, что в прошлом она информировала Генеральную Ассамблею о том, что корректировка окладов федеральных служащих Соединенных Штатов проводится на основе действующего у компаратора закона о сопоставимости вознаграждения федеральных служащих 1990 года (ЗСВФС). Следует отметить, что в 2003 году компаратор не смог в полной мере произвести корректировку окладов, требуемую этим законом, с тем чтобы привести размер окладов компаратора в соответствие с негосударственным сектором. Фактическое повышение валового вознаграждения в Вашингтоне, округ Колумбия, за год (2003 год по сравнению с 2002 годом) с учетом индекса стоимости рабочей силы и местного корректива составило на 1 января 2003 года 4,27 процента.

162. Комиссия отметила, что рассчитанная на основе утвержденной методологии разница в чистом вознаграждении на 2003 год составила 111,9. Комиссия напомнила, что Генеральная Ассамблея в резолюции 57/285 постановила принять иную шкалу базовых/минимальных окладов по сравнению с рекомендованной Комиссией в ее двадцать восьмом годовом докладе. Вследствие этого общая разница не была восстановлена до ее желательного уровня — 115.

Решение Комиссии

163. Комиссия постановила сообщить Генеральной Ассамблее, что прогнозируемая величина разницы в чистом вознаграждении сотрудников Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2 в Нью-Йорке и сотрудников федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, на период с 1 января по 31 декабря 2003 года составляет 111,9. Подробная информация о расчетах разницы содержится в приложении II настоящему докладу.

В. Шкала базовых/минимальных окладов

164. Шкала базовых/минимальных окладов была введена в действие с 1 июля 1990 года после принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 44/198 от 21 декабря 1989 года, в которой предусмотрено установление размеров минимальных чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше на основе размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора.

165. Ставки шкалы базовых/минимальных окладов не только отражают минимальные размеры получаемого на руки вознаграждения, но и служат основой для определения двух важных компонентов системы вознаграждения: надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и ставок шкалы выплат при прекращении службы. Ставки базовых/минимальных окладов устанавливаются на основе ставки для ступени VI класса С-4 (по ставке для сотрудников, имеющих иждивенцев) в Организации Объединенных Наций и ставок для ступени VI класса ОШ-13 и ступени VI класса ОШ-14 в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. В расчетах ставкам для ступени VI класса ОШ-13 и ступени VI класса ОШ-14 придаются соответственно веса 0,33 и 0,67.

166. Комиссия отметила, что если она будет следовать процедуре, которую она использовала с 1995 года для корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций, то с учетом изменения размеров окладов в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки с 1 января 2003 года (в Вашингтоне, округ Колумбия) ставки шкалы в общей системе Организации Объединенных Наций необходимо будет скорректировать на 8,4 процента, с тем чтобы обеспечить соответствие шкалы базовых/минимальных окладов шкале у компаратора.

167. Комиссия отметила также, что Генеральная Ассамблея неоднократно указывала на растущее число мест службы, в которых класс корректива по месту службы равен или близок нулю, и просила Комиссию провести обзор своей методологии в целях обеспечения надлежащего учета паритета покупательной способности. Увеличение ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 8,4 процента приведет к дальнейшему увеличению числа мест службы, в которых класс корректива по месту службы будет равен или близок нулю.

168. В своей резолюции 57/285 Генеральная Ассамблея просила Комиссию изучить возможность отказа от увязки системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов. Эта просьба обоснована тем, что некоторые члены Ассамблеи выразили обеспоко-

енность по поводу общих расходов, связанных с этой системой, и придерживаются мнения о том, что размеры соответствующей надбавки не должны повышаться при каждой корректировке шкалы базовых/минимальных окладов.

169. На рассмотрение Комиссии были представлены два варианта:

а) скорректировать ставки шкалы базовых/минимальных окладов на 8,4 процента с 1 марта 2004 года на основе принципа неизменности размеров вознаграждения;

б) использовать в качестве основы для определения ставок шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций общегосударственную (неместную) шкалу вознаграждения и в связи с этим оставить шкалу базовых/минимальных окладов на 2004 год неизменной.

Мнения организаций

170. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов упомянула об условиях, в которых была установлена шкала базовых/минимальных окладов. Она напомнила, что шкала базовых/минимальных окладов была введена в действие с 1 июля 1990 года в рамках проведенного КМГС всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше. В своей резолюции 44/198 Генеральная Ассамблея одобрила рекомендацию Комиссии, содержащуюся в ее пятнадцатом годовом докладе (1989 год), об установлении размеров базовых/минимальных окладов на основе размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора. Она напомнила, что шкала базовых/минимальных окладов была введена в рамках комплекса мер, предусматривающего отказ от использования отрицательных классов коррективов по месту службы, и что она служит основой для определения размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и ставок шкалы выплат при прекращении службы.

171. В мае 1990 года тогдашний Административный комитет по координации занял официальную позицию по вопросу о размерах ставок шкалы базовых/минимальных окладов, подчеркнув необходимость по-прежнему увязывать ставки этой шкалы с размерами окладов у компаратора. Тогда Административный комитет по координации подчеркнул, что такая шкала была введена при выраженном Генеральной Ассамблеей понимании того, что она будет отражать увязку с эквивалентными окладами у компаратора в Вашингтоне, округ Колумбия. Консультативный комитет по административным вопросам подчеркивал, что такая увязка должна обеспечиваться на основе ежегодных систематических пересмотров и корректировок ставок шкалы базовых/минимальных окладов на систематической основе. Выступающая отметила, что с 1990 года ставки шкалы базовых/минимальных окладов корректировались ежегодно с учетом изменений в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Она напомнила, что в 1989 и 1990 годах существовала только одна шкала окладов во всей федеральной гражданской службе Соединенных Штатов. Местные шкалы вознаграждения были введены гражданской службой-компаратором лишь в 1994 году.

172. Важно отметить, что изменения, внесенные в рамках всеобъемлющего обзора в 1989 году, имели целью упрощение и упорядочение применения элемен-

тов системы компаратора. Например, надбавка за мобильность и работу в трудных условиях заменила четыре надбавки. Выступающая напомнила, что при построении матричной таблицы показателей надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в 1989 году секретариат КМГС провел всеобъемлющее исследование, посвященное размерам вознаграждения, выплачиваемого компаратором в ряде стран.

173. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, любые возможные изменения в методологии корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов и соответствующей корректировки показателей матричной таблицы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и ставок шкалы выплат при прекращении службы должны производиться с учетом надлежащих условий. По мнению выступающей, необходимо продолжить изучение этого вопроса, прежде чем выносить заключение в отношении предложения, содержащегося в указанном документе.

174. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, настало время для проведения обзора системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях после более чем 10 лет ее функционирования. Однако такой обзор должен быть тщательным и продуманным. Для организаций, базирующихся на местах, и других организаций, которые нуждаются в повышении степени мобильности персонала для реализации их мандатов, эта надбавка является крайне важной. Поэтому такой обзор должен включать обследование, в частности, того, как, по мнению организаций, система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях влияет на их работу и наем и мобильность их сотрудников. По мнению Сети по вопросам людских ресурсов, этот вопрос должен рассматриваться в контексте продолжающейся работы Комиссии по вопросу о мобильности.

Мнения представителей персонала

175. Представитель ФАМГС отметила, что его ассоциация серьезно озабочена предложениями, представленными на рассмотрение Комиссии: как процедурой разработки этих предложений, так и их существом. ФАМГС поддержала заявление, сделанное сетью по вопросам людских ресурсов, и отметила важность ретроспективного рассмотрения этого вопроса.

176. В этой связи он отметил, что нынешняя методология установления и корректировки ставок шкалы базовых/минимальных окладов разрабатывалась в течение определенного периода времени и явилась результатом тесного взаимодействия и консультаций между представителями государств-членов, администрации и персонала. Эта шкала базовых/минимальных окладов была введена в действие с 1 июля 1990 года после принятия Генеральной Ассамблеей резолюции 44/198. Тогда вопрос об отказе от отрицательных коррективов по месту службы являлся предметом тщательного обсуждения, и было в полной мере признано, что фактически в некоторых местах службы индекс корректива по месту службы может опуститься ниже уровня действующего индекса размеров вознаграждения. После тщательного рассмотрения этого вопроса было принято решение, что позитивные аспекты перевешивают негативные. Процедура, которой следовала Комиссия и которую утвердила Генеральная Ассамблея, была систематической и тщательной. В этот раз это было не так. В действительности, ФАМГС ожидала, что рассмотрение этого вопроса будет более систематичным и транспарентным, таким, что, по крайней мере, будет создана трех-

сторонняя рабочая группа для тщательного анализа последствий внесения любых радикальных изменений в существующую согласованную на взаимной основе методологию.

177. ФАМГС подчеркнула, что цель введения шкалы базовых/минимальных окладов заключалась в обеспечении минимальных размеров вознаграждения и что она считает ее важным компонентом общих условий службы персонала общей системы. Ухудшение этого компонента нанесло бы значительный удар по условиям службы сотрудников категории специалистов и выше в общей системе. При введении шкалы базовых/минимальных окладов Генеральная Ассамблея отметила, что она обеспечивает установление размеров минимальных чистых окладов сотрудников категории специалистов и выше на основе размеров соответствующих чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора. ФАМГС подчеркнула важность обеспечения увязки минимальных базовых окладов всех сотрудников во всех местах службы с сопоставимыми размерами окладов в базовом городе гражданской службы-компаратора, как это было решено в 1989–1990 годах.

178. ФАМГС согласилась с выраженным мнением о том, что разница используется для анализа того, насколько хорошо применяется принцип Ноблемера. Ставки шкалы базовых/минимальных окладов не должны быть меньше ставок в гражданской службе-компараторе в базовом городе. По мнению ФАМГС, при обсуждении вопросов вознаграждения персонала принципу Ноблемера не всегда отводилось то значение, которого он заслуживает. Поэтому ФАМГС решительно выступила в поддержку варианта, изложенного в подпункте (а) пункта 169 выше.

179. ФАМГС поддержала предложение о проведении тщательного анализа вопроса о мобильности и работе в трудных условиях на пятьдесят седьмой сессии Комиссии. Было отмечено, что Генеральная Ассамблея хотела бы отказаться от увязки надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со ставками шкалы базовых/минимальных окладов, вместе с тем ФАМГС заявила, что это должно быть сделано на основе целостной оценки всех надбавок с учетом также цели системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, ее влияния, затрат на нее и потребностей общей системы в ней, а также в контексте реформы системы вознаграждения, пособий и льгот.

180. ФАМГС выразила разочарование по поводу столь поспешного вынесения решений по этому вопросу и столь явного отсутствия желания обсуждать этот вопрос в Комиссии.

181. Представитель ККСАМС выразил озабоченность по поводу предложений, представленных на рассмотрение Комиссии. Он отметил, что важно обеспечить определение размеров минимальных базовых окладов всех сотрудников во всех местах службы на основе размеров соответствующих базовых чистых окладов сотрудников на сопоставимых должностях, работающих в базовом городе гражданской службы-компаратора. Комиссия не должна отходить от такой практики.

Обсуждение вопроса Комиссией

182. Комиссия напомнила, что в соответствии с существующей методологией она ежегодно проводит обзоры размеров ставок шкалы базовых/минимальных окладов. Ставки шкалы базовых/минимальных окладов являются минимальным окладом, выплачиваемым сотрудникам во всех местах службы. По результатам этих обзоров Генеральная Ассамблея, как правило, увеличивает ставки шкалы базовых/минимальных окладов и включает определенное число пунктов множителя корректива по месту службы в ставки шкалы базовых/минимальных окладов на основе принципа неизменности размеров вознаграждения. Этот процесс направлен на обеспечение того, чтобы размеры минимальных окладов в Организации Объединенных Наций корректировались с учетом изменения размеров вознаграждения в гражданской службе-компараторе, а также на обеспечение достаточного финансирования Фонда уравнивания налогообложения. В связи с этим корректировка ставок шкалы базовых/минимальных окладов никогда не предназначалась для повышения размеров окладов.

183. Комиссия отметила, что в случае увеличения ставок шкалы базовых/минимальных окладов на 8,4 процента путем консолидации пунктов множителя на основе принципа неизменности размеров вознаграждения в местах службы с нулевым или очень низким коррективом по месту службы произойдет реальное повышение окладов, а в местах службы, где множитель корректива по месту службы равен 8,4 или выше, размеры окладов останутся неизменными. Комиссия отметила, что такая процедура более не соответствует принципу неизменности размеров вознаграждения, поскольку персонал в определенных местах службы фактически получает выгоду в результате «неожиданных» повышений их окладов, которые сказываются на соотношении покупательной способности вознаграждения в разных местах службы.

184. Комиссия напомнила, что, когда была установлена шкала базовых/минимальных окладов, ее ставки были определены на основе базовых ставок окладов служащих, работающих на сопоставимых должностях в Вашингтоне, округ Колумбия. В то время в федеральной службе Соединенных Штатов Америки существовала только общегосударственная (неместная) шкала вознаграждения, которая применялась единообразно для всех федеральных гражданских служащих. В 1994 году в целях сокращения разницы в оплате труда в разных местах службы в федеральной и нефедеральной системах была введена система районированного сопоставимого вознаграждения. В своей резолюции 44/198 Генеральная Ассамблея постановила, что ставки шкалы базовых/минимальных окладов будут устанавливаться в увязке с соответствующими размерами чистых базовых окладов сотрудников на сопоставимых должностях в базовом городе гражданской службы-компаратора. В связи с этим после введения в федеральной службе Соединенных Штатов районированного вознаграждения шкала базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций стала корректироваться в увязке со шкалой местного вознаграждения для Вашингтона, округ Колумбия, которая включает местный корректив. Комиссия отметила, что ставки действующей шкалы для Вашингтона, округ Колумбия, включая местный корректив, приблизительно на 10 процентов выше ставок общегосударственной Общей шкалы.

185. Комиссия рассмотрела возможное решение проблемы, касающейся мест службы с нулевым или очень низким коррективом по месту службы, которое

заключается в увязке ставок базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций со ставками общегосударственной Общей шкалы вознаграждения в федеральной службе Соединенных Штатов. В соответствии с таким подходом будет учитываться только увеличение индекса стоимости рабочей силы (ИСПС), и это, вероятно, приведет к более умеренным повышениям. Комиссия также отметила, что благодаря увязке шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций с общегосударственной Общей шкалой, которая корректируется с учетом ИСПС, можно будет обеспечить применение процедуры, согласующейся с той, которая применялась во время установления шкалы базовых/минимальных окладов в 1989 году.

186. В целях решения проблемы, касающейся мест службы с нулевым или очень низким коррективом по месту службы, было также предложено понизить размер ставок шкалы базовых/минимальных окладов в таких местах службы и выплачивать соответствующую часть оклада в виде корректива по месту службы. Комиссия отметила, что она изучит этот подход на одной из сессий в 2004 году.

187. Комиссия отметила, что ей необходима дополнительная информация, для того чтобы принять решение об отказе от увязки размеров надбавок за мобильность и работу в трудных условиях со ставкой оклада. На данном этапе рассмотрение ею этого вопроса Комиссия выразила мнение, что можно лишь принять определенные промежуточные меры, и отметила, что она рассмотрит этот вопрос на своей пятьдесят девятой сессии. Было отмечено, что в рамках проводимого ею нынешнего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот рассмотрение вопроса о модернизации и упрощении системы надбавок было запланировано на 2004 год. Было бы уместно провести обзор функционирования системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в то же время. Комиссия отметила, что в ходе проведения обзора системы вознаграждения, пособий и льгот было предложено ввести поощрительные выплаты в связи с наймом, удержанием и переводом в другое место. Было выражено мнение о том, что Комиссия, возможно, пожелает рассмотреть этот вопрос в контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот, в частности в отношении того, как предложения, выдвигаемые в рамках этого обзора, могут повлиять на функционирование системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях.

Решения Комиссии

188. Комиссия постановила рекомендовать Генеральной Ассамблее вернуться к применению процедуры, использовавшейся в тот период, когда была установлена шкала базовых/минимальных окладов в 1989 году, и использовать общегосударственную Общую шкалу (неместную шкалу) федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в качестве основы для определения ставок шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций. Комиссия сделала вывод о том, что в результате принятия этой рекомендации ставки шкалы базовых/минимальных окладов останутся на их нынешнем уровне. Действующая шкала базовых/минимальных окладов, утвержденная Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 57/285 и введенная в действие 1 января 2003 года, приводится в приложении III к настоящему документу.

189. Комиссия просила своей секретариат представить ей на ее пятьдесят девятой сессии более подробную информацию о надбавке за мобильность и работу в трудных условиях в целях изучения вопроса об увязке размера этой надбавки со ставками шкалы базовых/минимальных окладов.

190. Комиссия постановила продолжить изучение вопроса о местах службы с нулевым или низким коррективом по месту службы на своей сессии в начале 2004 года.

С. Связь между надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях и шкалой базовых/минимальных окладов

191. Нынешняя система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была утверждена Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 44/198 в рамках пакета мер, вытекающих из всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше 1989 года. Одним из основных элементов системы является надбавка за мобильность и работу в трудных условиях.

192. При разработке новой системы Комиссия следовала руководящим указаниям, данным Генеральной Ассамблеей в разделе I ее резолюции 43/226 от 21 декабря 1988 года, а именно тому, что общим ориентиром могут служить льготы, предоставляемые компаратором экспатриантам, не являющимся дипломатами.

193. Вскоре после введения надбавки за мобильность и работу в трудных условиях Ассамблея выразила определенную озабоченность по поводу связи между этой надбавкой и базовым/минимальным окладом. В своей резолюции 46/191 от 20 декабря 1991 года Ассамблея просила Комиссию представить ей на ее сорок седьмой сессии доклад о практике выплаты надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и субсидии при назначении с учетом мнений, выраженных по этому вопросу в Пятом комитете, в частности в отношении увязки надбавок за мобильность и работу в трудных условиях со шкалой минимальных чистых окладов. Комиссия откликнулась на эту просьбу и в своем годовом докладе за 1992 год а) вынесла заключение о том, что система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях в целом функционирует удовлетворительно в том, что касается объявленных при ее внедрении целей, и расходы, связанные с использованием системы, соответствуют, как представляется, уровню, который прогнозировался в момент ее внедрения; б) заявила, что с учетом необходимости тщательного контроля за функционированием системы, а также того факта, что со времени ее внедрения прошел относительно короткий промежуток времени, Комиссия вновь проведет обзор ее функционирования в 1995 году; и с) рекомендовала на том этапе сохранить существующие параметры системы, включая увязку размеров надбавки за мобильность и работу в трудных условиях с базовыми/минимальными окладами. В своей резолюции 47/216 от 12 марта 1993 года Ассамблея приняла к сведению выводы Комиссии и предложила Комиссии включить в свой предстоящий обзор процедуру корректировки, которая увязывает показатели матричной таблицы для определения надбавки за мобильность и работу в трудных условиях с пересмотром ставок шкалы базовых/минимальных окладов.

194. Доклад о результатах обзора, проведенного Комиссией, был представлен Ассамблее на ее пятьдесят первой сессии. Тогда Комиссия не нашла никаких

оснований для внесения изменений в систему и поэтому рекомендовала Генеральной Ассамблее сохранить существующую увязку со шкалой базовых/минимальных окладов и нынешнюю процедуру корректировки. В своей резолюции 51/126 от 18 декабря 1996 года Ассамблея просила Комиссию продолжить рассмотрение вопроса об увязке надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов с учетом мнений, высказанных государствами-членами в Пятом комитете. В последнее время в своих резолюциях 55/223 от 23 декабря 2000 года и 57/285 от 20 декабря 2002 года Ассамблея просила Комиссию провести обзор связи между шкалой базовых/минимальных окладов и надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях.

Мнения организаций

195. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнил, что при открытии текущей сессии первый заместитель Генерального секретаря подчеркнула важное значение надбавки за мобильность и работу в трудных условиях для усилий организаций по развитию мобильности и решению проблем набора и удержания персонала в определенных местах службы. Он также напомнил о том, что система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях была введена в контексте всеобъемлющего обзора условий службы сотрудников категории специалистов и выше 1989/1990 года. Это остается одним из ключевых факторов в том плане, что введение этой надбавки за мобильность и работу в трудных условиях и ее увязка со шкалой базовых/минимальных окладов были частью тщательно согласованного пакета, который благодаря усилиям Комиссии и других сторон получил признание и одобрение Ассамблеи. Однако в настоящее время рассматривается лишь один из элементов этого пакета, что неправильно; следует сохранить целостный подход, как это подчеркивалось в основных положениях, касающихся управления людскими ресурсами, которые были одобрены Комиссией в 2000 году.

196. Представитель Сети отметил, что организации, особенно те из них, которые базируются на местах, придают большое значение этой надбавке с точки зрения удовлетворения их оперативных потребностей. Комитет высокого уровня по вопросам управления КСР недавно подчеркнул то важное значение, которое он придает сохранению нынешней системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях как одного из важнейших факторов, поддерживающих мобильность в целом.

197. Этот представитель с удовлетворением отметил, что была представлена обновленная информация по сопоставлению надбавок за работу в трудных условиях в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, которая весьма полезна. Хорошо изложены и полезны для обсуждения и результаты анализа вопросов, связанных с введением системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и проведением ее регулярного обзора. Однако еще предстоит провести обследование организаций на предмет влияния системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях на их работу, а также на набор и мобильность персонала. Такие обследования исключительно важны для любого обсуждения каких-либо изменений в матричной таблице или любых входящих в нее элементов. Имеются свидетельства того, что внедрение этой матричной таблицы явилось большим стимулом для мобильности и изменения в этом элементе имели бы серьезные отрицательные последствия для

морального духа персонала и самой мобильности. Организации обеспокоены тем, что изменения в матричной таблице будут иметь весьма весомые последствия с точки зрения административных накладных расходов, связанных с переоснащением информационно-технических систем организаций, и дополнительного рабочего времени, которое потребуется для обеспечения работы менее транспарентных механизмов.

198. В контексте сопоставительного анализа надбавок в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах организации сочли, что Комиссии представлены результаты сопоставления, которое не является корректным. Из представленных таблиц также видно, что с точки зрения чисто трудности условий число мест службы, отнесенных к высшей категории, уже различно: 30 процентов мест службы персонала Соединенных Штатов отнесено к высшей категории по сравнению лишь с 4 процентами в случае Организации Объединенных Наций.

199. Представители организаций согласились с секретариатом Комиссии в том, что причины, объясняющие увязку со шкалой базовых/минимальных окладов, сохраняют свою актуальность и по сей день. Было подчеркнуто, что одной из проблем прежних надбавок, вместо которых была введена система надбавок за мобильность и работу в трудных условиях, была нерегулярность сроков корректировки, когда в течение длительного времени размер надбавок пересматривался, а затем неожиданно резко увеличивался. Организации согласились с тем, что это является одной из главных причин увязки Организацией Объединенных Наций этой надбавки с базовым/минимальным окладом. Так же поступает и компаратор Эта процедура была действительно скопирована с процедуры компаратора. Этот представитель напомнил, что в 1996 году Комиссия пришла к выводу о том, что на тот момент не появилось никаких технических оснований для отхода от текущей процедуры корректировки, которая являлась простой, логичной и транспарентной. Поскольку это по-прежнему действительно так, не следует пытаться пересматривать процедуру корректировки.

200. Этот представитель напомнил о достигнутом на пятьдесят шестой сессии Комиссии соглашении в отношении шкалы базовых/минимальных окладов. Комиссия постановила, что для обновления шкалы базовых/минимальных окладов она вернется к процедуре, которая использовалась с 1989 по 1994 год, скорректировав шкалу базовых/минимальных окладов Организации Объединенных Наций на основе общегосударственной общей шкалы Соединенных Штатов, которая не включала местный корректив. Это означало бы замораживание текущей шкалы базовых/минимальных окладов по меньшей мере на один год, с тем чтобы она вернулась к паритету со шкалой Соединенных Штатов; тем самым на тот же промежуток времени была бы заморожена матричная таблица надбавок за мобильность/работу в трудных условиях.

201. Организациям известно, что Генеральная Ассамблея уже неоднократно возвращалась к вопросу об увязке надбавки за мобильность и работу в трудных условиях со шкалой базовых/минимальных окладов. Однако весьма красноречивым является то, что самое последнее упоминание в резолюции 57/285 Генеральной Ассамблеи содержит просьбу рассмотреть этот вопрос в контексте обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. Часть обзора, посвященная надбавкам, запланирована на 2004 год. До этого срока единственным вариантом является сохранение нынешнего механизма, особенно с учетом заморажи-

вания шкалы базовых/минимальных окладов, что означает отсутствие корректировок размера надбавки в 2004 и, вероятно, в 2005 году.

Мнения представителей персонала

202. Представитель ФАМГС полностью поддержал мнения, выраженные представителем Сети по вопросам людских ресурсов. Представитель ФАМГС отметил, что, хотя при обсуждении системы вознаграждения с учетом выполнения работы проводились сопоставления с практикой в частном секторе, тот же подход не использовался при обсуждении системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях. Любое уменьшение надбавки за мобильность и работу в трудных условиях будет противоречить призывам к политике, направленной на повышение мобильности в общей системе. Представитель ФАМГС решительно поддержал сохранение связи между надбавкой за мобильность и работой в трудных условиях и шкалой базовых/минимальных окладов.

203. Этот представитель также поинтересовался, рассматривала ли Комиссия вопрос о проведении обзора систем надбавок за мобильность/работу в трудных условиях в других гражданских службах помимо гражданской службы Соединенных Штатов. Представитель ФАМГС отметил, что вознаграждение сотрудников частного сектора в местах службы с трудными условиями гораздо более щедрое, чем у сотрудников Организации Объединенных Наций.

204. Представитель ФАМГС напомнил, что, когда Комиссия рассматривала вопрос о введении системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и об ее увязке со шкалой базовых/минимальных окладов, она придавала важное значение фактору простоты и понятности системы, т.е. элементам, которые являются одними из ключевых при всеобъемлющем обзоре условий службы сотрудников категории специалистов и выше в соответствии с руководящими указаниями, которые дала Ассамблея. В течение ряда лет одним из наиболее привлекательных аспектов системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях являлась ее простота и понятность, что помогло укрепить доверие к системе и облегчить ее использование. Еще одним обоснованием механизма корректировки являлось его соответствие процессу, используемому компаратором. Поэтому ФАМГС по-прежнему убеждена в том, что причины, объясняющие увязку со шкалой базовых/минимальных окладов, сохраняют свою актуальность и по сей день.

205. Представитель ФАМГС также подчеркнул, что надбавку за мобильность и работу в трудных условиях следует увязывать со стратегическими целями организаций, а не с экономией расходов. Этот представитель отметил, что, поскольку шкала базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций будет обновляться в привязке к общенациональной шкале Соединенных Штатов, которая исключает местный корректив, весьма вероятно то, что повышения будут ограниченными. Таким образом, увязка со шкалой базовых/минимальных окладов будет сдерживать рост размера надбавки. Поэтому ФАМГС решительно поддерживает сохранение указанной связи.

206. Представитель ККСАМС поддержал мнения, высказанные представителями Сети по вопросам людских ресурсов и ФАМГС в поддержку сохранения увязки.

Обсуждение вопроса Комиссией

207. Комиссия признала, что надбавка за мобильность и работу в трудных условиях является важным элементом, призванным компенсировать службу в трудных условиях и поощрять оперативную мобильность. В этой связи было отмечено, что как Ассамблея, так и Комиссия неоднократно приходили к выводу о том, что эта надбавка является полезным и эффективным инструментом управления. В то время обоснование выплаты этой надбавки не оспаривалось и не ставилось под сомнение. Вопрос заключался в том, что на протяжении ряда лет некоторые государства-члены выражали обеспокоенность по поводу увязки системы со шкалой базовых/минимальных окладов, что приводило к автоматической корректировке размера надбавки каждый раз, когда пересматривалась шкала базовых/минимальных окладов, в результате чего расходы постоянно росли.

208. Некоторые члены Комиссии считали, что с учетом указанной выше обеспокоенности необходимо рассмотреть вопросы финансового контроля над выплатой надбавки. Предлагалось провести всесторонний анализ этой системы, а также анализ альтернативных подходов с учетом как концептуальных, так и технических элементов данной проблемы. Соглашаясь с необходимостью рассмотрения финансового вопроса, некоторые члены в то же время считали, что следует также рассмотреть другие факторы, такие, как политика организаций в области мобильности и ротации и ее влияние на развитие карьеры. Не следует упускать из виду тот факт, что мобильность и служба в трудных условиях являются частью контракта сотрудников с организациями общей системы, а не дополнительным требованием. Указывалось, что сотрудникам общей системы подчас приходится работать в трудных и опасных точках, где они демонстрируют исключительную преданность делу и чувство долга, находясь на службе у мирового сообщества. Хотя финансовое вознаграждение для них явно не является единственным мотивирующим фактором, Комиссия обязана обеспечить, чтобы они получали должную компенсацию за службу в этих точках, и некоторые члены Комиссии поддержали мнение о том, что существующий механизм функционирует должным образом. Поэтому, видимо, было бы преждевременным отменять увязку системы со шкалой базовых/минимальных окладов до того, как будут рассмотрены и подробно изучены все другие варианты.

209. Большинство членов Комиссии выступали за целостный подход к указанному вопросу в контексте нынешнего обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. Общее мнение сводилось к тому, что прежде чем Комиссия сможет принять решение о том, следует ли сохранять увязку системы со шкалой базовых/минимальных окладов, необходимо провести изучение альтернативных подходов к выплате надбавки за мобильность и работу в трудных условиях. Это исследование должно охватывать, в частности, такие вопросы, как финансовый и бюджетный контроль за работой системы, влияние надбавки на оперативную мобильность и эффективность и оправданность различных компонентов надбавки и их взаимосвязь с аналогичными материальными правами у компаратора. Высказывалось мнение о том, что Комиссия, располагая результатами такого исследования и проведя консультации с организациями и персоналом, сможет принять окончательное решение по данному вопросу на своей пятьдесят девятой сессии.

210. Комиссия напомнила, что на своей пятьдесят шестой сессии она приняла решение рекомендовать Ассамблее использовать в качестве основы для шкалы базовых/минимальных окладов в Организации Объединенных Наций общегосударственную общую шкалу (исключая местный корректив) федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. В результате этой рекомендации ставки шкалы базовых/минимальных окладов в течение определенного периода времени будут оставаться на нынешнем уровне. Поэтому размеры надбавки за мобильность и работу в трудных условиях также будут оставаться без изменений.

Решения Комиссии

211. Комиссия просила свой секретариат приступить к проведению обзора существующей системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях и к подготовке информации об альтернативных подходах к компенсации за мобильность и работу в трудных условиях в контексте осуществляемого обзора вознаграждения, пособий и льгот и представить полученные результаты Комиссии на ее пятьдесят девятой сессии.

212. Комиссия также постановила доложить Генеральной Ассамблее, что ее рекомендация по процедуре в отношении шкалы базовых/минимальных окладов приведет к тому, что выплаты в рамках системы надбавок за мобильность и работу в трудных условиях будут пока сохраняться на их нынешнем уровне. Тем временем Комиссия будет продолжать заниматься тщательным изучением этого вопроса и представит Ассамблее на ее пятьдесят девятой сессии окончательный доклад о компенсации персонала за работу в местах службы с трудными условиями и о поощрении мобильности. В то же время она также доложит по вопросу о связи между надбавкой за мобильность и работу в трудных условиях и шкалой базовых/минимальных окладов.

D. Вопросы коррективов по месту службы: доклад Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его двадцать пятой сессии

213. Комиссия, в рамках своих текущих обязанностей по статье 11 своего статута, продолжала следить за функционированием системы коррективов по месту службы и рассмотрела доклад своего Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы о работе его двадцать пятой сессии. Комиссия рассмотрела ряд технических вопросов, связанных со следующим раундом сопоставительных обследований мест службы, которые, как ожидается, будут проведены в 2005 году, а также некоторые другие вопросы. Был представлен ряд рекомендаций по следующим вопросам: а) обзор перечня товаров и услуг, которые будут использоваться в ходе следующего раунда сопоставительных обследований мест службы, и их характеристик; б) использование весов расходов на жилье по его видам для разных мест службы; в) альтернативные источники данных о ценах; д) сезонная корректировка цен; е) веса компонента расходов на образование в индексе корректива по месту службы для разных мест службы; ф) транспарентность обработки данных; г) руководства по обследованию стоимости жизни; h) правила и процедуры проведения обзоров классификации коррективов по месту службы и пороговых величин для субсидий на арендную

плату; i) новая компьютеризированная система для обработки данных обследований стоимости жизни; и j) прочие вопросы, включая внешние данные о стоимости жилья, а также плату за въезд в центр города Лондона.

Мнения организаций

214. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов выразила признательность за продуктивную и позитивную работу, проведенную на последней сессии Консультативного комитета. Она поздравила секретариат КМГС с успехами в деле компьютеризации процесса обработки данных обследований стоимости жизни и внесения изменений в руководства по обследованию стоимости жизни. Она настоятельно призвала Комиссию поддержать предложение о проведении совещания Консультативного комитета в 2004 году для решения оставшихся технических вопросов до начала следующего раунда обследований в местах расположения штаб-квартир, которые, как ожидается, будут проведены в 2005 году.

Мнения представителей персонала

215. ФАМГС поддержала заявление представителя Сети по вопросам людских ресурсов, а также поддержала рекомендации Консультативного комитета. Представитель ККСАМС присоединился к мнениям, выраженным ФАМГС.

Обсуждение вопроса Комиссией

216. Комиссия рассмотрела рекомендации Консультативного комитета и согласилась с ними. Однако члены Комиссии выразили сомнение в целесообразности учета платы за въезд в центр города Лондона в виде отдельной статьи при расчете индекса корректива по месту службы на том основании, что такая плата ничем не отличается от сборов за проезд по мостам/туннелям или автострадам, уплачиваемых сотрудниками в базовом городе системы. Комиссия отметила, что теоретически плата за въезд в центр города отражается в «транспортных расходах» и что поэтому специально учитывать данную статью нет необходимости.

Решение Комиссии

217. Комиссия постановила одобрить рекомендации Консультативного комитета в том виде, как они содержатся в докладе о работе его двадцать пятой сессии. Комиссия согласилась также с тем, что Комитету следует провести свое следующее совещание в 2004 году до начала следующего раунда сопоставительных обследований в местах расположения штаб-квартир.

Глава V

Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе: методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и в местах службы вне мест расположения штаб-квартир

218. Комиссия проводила обзор методологий проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и местах службы вне мест расположения штаб-квартир на своих пятидесяти шестой и пятидесяти седьмой сессиях на основе рекомендаций Рабочей группы, учрежденной ею для этой цели. В состав Рабочей группы входили четыре члена Комиссии, четыре члена, назначенных организациями, и по два члена, назначенных от каждой организации персонала (т.е. ККСАМС и ФАМГС). В качестве организатора ее совещаний выступал секретариат КМГС.

A. Методология для мест расположения штаб-квартир

1. Пятьдесят шестая сессия

219. Комиссия была информирована о том, что в целом методология для мест расположения штаб-квартир функционирует нормально и позволяет устанавливать справедливое и конкурентоспособное вознаграждение для набираемого на местной основе персонала. В то же время был предложен ряд изменений к существующей методологии в целях упорядочения процесса обследований и повышения его эффективности.

220. Самой серьезной проблемой, возникшей в ходе пятого цикла, была проблема обеспечения участия работодателей, которая обострилась со времени проведения последнего цикла обследований. Хотя универсального решения этой проблемы не существует, в контексте нынешнего обзора был предложен ряд мер, направленных на обеспечение того, чтобы информация об обследованиях окладов, предоставляемая работодателям, была бы для них более полезной; чтобы к информации, предоставляемой работодателями, относились ответственно и соблюдали в отношении нее конфиденциальность; чтобы у работодателей запрашивались только те данные, которые имеют отношение к результатам обследований; чтобы время, расходуемое в связи с участием в обследованиях, сводилось к минимуму; чтобы методы сбора данных, используемые в обследованиях, были наиболее эффективными и наименее трудоемкими; и чтобы их участие в обследованиях не создавало правовых и административных проблем.

221. Еще одна группа предлагаемых изменений связана с упорядочением и упрощением процесса проведения обследований и его модернизацией. Другие же изменения направлены на подтверждение процедур, которые успешно применялись в прошлом, но не были официально отражены в методологии.

Мнения организаций

222. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов с удовлетворением отметила дух конструктивного сотрудничества, царивший в деятельности Рабочей группы в ходе проведения обзора методологии. Она поблагодарила Рабочую группу за проделанную ею большую работу и выразила признательность организациям за усилия, направленные на упорядочение, повышение динамизма и эффективности процесса проведения обследований. Она выразила надежду на то, что рекомендации Рабочей группы, направленные на усовершенствование методологии, позволят снабдить ее более современными и эффективными инструментами оценки условий на местных рынках в разных местах расположения штаб-квартир.

223. Сеть по вопросам людских ресурсов в целом согласилась с позициями, высказанными участвующими организациями в ходе совещания Рабочей группы, и с изменениями и поправками к методологии для мест расположения штаб-квартир, предложенными Рабочей группой.

Мнения представителей персонала

224. Представитель ККСАМС высоко оценил деятельность Рабочей группы и секретариата КМГС и выразил надежду на то, что рекомендации Рабочей группы позволят усовершенствовать процесс проведения следующего цикла обследований. Однако он выразил мнение о том, что некоторым вопросам следовало бы уделить больше внимания, в том числе более справедливому применению принципа Флемминга при определении размеров вознаграждения и условий службы, повышению роли местных комитетов по обследованию окладов (МКОО) и количественной оценке скрытых пособий и льгот, предоставляемых компараторами как в частном, так и в государственном секторах.

225. ККСАМС настоятельно призвал Комиссию обеспечить, чтобы к следующему циклу обследований методология была достаточно гибкой, с тем чтобы надлежащим образом учитывать особые условия на данном рынке труда и условия работы.

226. Представитель ФАМГС выразил поддержку в связи с продолжением применения принципа Флемминга в качестве основы для определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. ФАМГС была в целом удовлетворена количеством времени и тем вниманием, которое Рабочая группа уделила обзору методологии для мест расположения штаб-квартир, и отражением позиции ФАМГС в докладе Рабочей группы. В то же время представитель обратил внимание Комиссии на то, что ФАМГС выразила особое мнение по ряду вопросов. Он выразил надежду, что Комиссия дополнительно рассмотрит эти вопросы.

227. ФАМГС поддержала направленность некоторых предлагаемых мер, призванных обеспечить более широкое участие работодателей в обследованиях, например сокращение анкеты. Однако Федерация не согласилась с результатами анализа причин проблемы неучастия работодателей, проведенного Рабочей группой, и придерживалась мнения о том, что некоторые причины этой проблемы, возможно, были упущены. В частности, больше внимания следовало бы уделить графику проведения обследований, с тем чтобы избегать их проведе-

ние в пиковые периоды работы и политической активности в данном месте, такие, как конец бюджетного периода или избирательные кампании.

Обсуждение вопроса Комиссией

228. Было выражено общее согласие с тем, что принцип Флемминга следует продолжать использовать в качестве основополагающего принципа методологии проведения обследований категории общего обслуживания и что порядок его нынешнего применения, при котором равное внимание уделяется аспектам «наилучших» и «преобладающих» условий службы, следует сохранить. Члены Комиссии согласились также с тем, что неучастие работодателей явилось серьезной проблемой в ходе предыдущего цикла обследований и что ее необходимо решать.

229. Признавая важность обеспечения конфиденциальности данных, некоторые члены придерживались мнения о том, что в предлагаемых изменениях уделяется недостаточно внимания необходимости повышения полезности обследований для участвующих работодателей, и считали, что с этой целью необходимо принять дополнительные меры. В этой связи Комиссия была информирована о том, что меры по обеспечению конфиденциальности являются лишь частью ряда предлагаемых мер по поощрению участия работодателей в обследованиях категории общего обслуживания, включая усовершенствование формата, в котором полученные данные предоставляются работодателям, поддержание более регулярных контактов с работодателями в период между обследованиями, возможное использование альтернативных методов сбора данных, которые бы в большей степени отвечали потребностям работодателей, и сокращение опросной анкеты. Все эти меры направлены на повышение показателей участия работодателей, при этом была выражена надежда на то, что их общий эффект положительно скажется на проведении обследований в будущем.

Решение Комиссии

230. Комиссия согласилась с тем, что в целом методология для мест расположения штаб-квартир функционировала нормально и позволяла устанавливать справедливое и конкурентоспособное вознаграждение для набираемого на местной основе персонала. Она подтвердила принцип Флемминга в том виде, в каком он формулируется и толкуется в настоящее время в качестве основного принципа методологии проведения обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания.

Конкретные вопросы методологии

231. Среди подлежащих рассмотрению конкретных вопросов методологии внимание Комиссии было обращено, в частности, на тот факт, что, хотя для обеспечения транспарентности по-прежнему желательно участие всех сторон во всех аспектах процесса, сбор данных является технической процедурой получения информации в строго определенном порядке. В связи с этим было внесено предложение, чтобы при определенных обстоятельствах, когда работодатели предпочитают, чтобы методы обследования были, возможно, не такими транспарентными, какими являются ныне применяемые методы (например, индивидуальный опрос, телеконференция или обмен электронными сообщениями).

ми), предпочтение следует отдавать техническим требованиям процесса, а не соображениям обеспечения транспарентности.

232. В свете серьезных проблем, связанных с конфиденциальностью данных, которые поднимаются растущим числом работодателей в разных местах службы, а также с учетом нескольких нарушений конфиденциальности, зарегистрированных в прошлом, было внесено предложение предусмотреть предъявление участникам обследований более жестких требований в отношении конфиденциальности. В частности, было предложено ввести письменное обязательство о соблюдении конфиденциальности для членов МКОО и групп по обследованию и исключать из процесса проведения обследований любую сторону, ответственную за предоставление связанных с обследованием данных третьей стороне, и принимать в отношении этой стороны дисциплинарные меры.

233. Представляется также необходимым рассмотреть ряд других мер в целях дальнейшего стимулирования участия работодателей в обследовании, а также для повышения эффективности процесса. Эти меры включают, в частности, упорядочение процедуры решения спорных вопросов, отбор достаточного числа работодателей, совершенствование системы обратной связи с работодателями, повышение качества доклада об обследовании, сокращение опросной анкеты, изучение альтернативных источников данных и изменение процедур сбора данных и упорядочение процедуры промежуточной корректировки.

234. Пятый цикл обследований подтвердил наличие серьезных трудностей в применении общей методологии в полном объеме в отношении других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, таких, как категории службы охраны, рабочих, преподавателей иностранных языков и помощников по вопросам общественной информации. Хотя Комиссия соблюдала дух принципа Флемминга, она вынуждена была допускать определенную степень гибкости при применении методологии проведения обследований. Поскольку эти трудности, вероятно, сохранятся в будущем, Комиссию просили дать руководящие указания в отношении обследования этих категорий сотрудников.

235. Было внесено предложение пересмотреть список представленных в обследованиях секторов экономики, который содержится в приложении I к методологии для мест расположения штаб-квартир и в приложении II к методологии для мест службы вне мест расположения штаб-квартир. В этой связи внимание Комиссии было обращено на название одного из подсекторов государственного/некоммерческого сектора, а именно на название подсектора «Полугосударственные предприятия».

Мнения организаций

236. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержала вышеизложенные предложения и подчеркнула, что в основе всего процесса должны лежать ясность, транспарентность и конфиденциальность. Она предложила, чтобы в ходе первоначального совещания участников обследования четко разъяснились все оперативные параметры, включая требования о соблюдении конфиденциальности, с тем чтобы не оставалось никаких сомнений по поводу основных правил проведения обследования. На случай нарушения конфиденциальности в положениях о персонале организаций предусматриваются четкие процедуры в отношении сотрудников, совершающих должностные проступки.

237. Представитель Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций (ФАО) подчеркнул необходимость решения вопроса о том, какие связанные с обследованием данные следует считать конфиденциальными, и выразил мнение, что критически важное значение в этой связи имеет формулировка. Он предложил считать конфиденциальными только такие данные, которые касаются информации о конкретном работодателе.

238. Представитель ВОЗ напомнила, что Рабочая группа подробно рассматривала этот вопрос, и была убеждена в том, что следует внести предлагаемое изменение. По ее мнению, обязанности сторон в плане соблюдения конфиденциальности должны быть четко определены, а не должны предполагаться как автоматически действующие в связи с их членством в МКОО или группе по обследованию. Она придерживалась мнения, что такой подход был бы более справедливым и транспарентным и позволял бы участникам обследования в полной мере осознавать свои обязанности. Было предложено соблюдать осмотрительность в попытке конкретно определить каждое нарушение конфиденциальности. С одной стороны, формулировка предлагаемого положения должна быть достаточно широкой, с тем чтобы охватывать все возможные нарушения, а с другой стороны, следует стремиться избегать слишком общей формулировки, которая бы необоснованно расширила сферу охвата данного положения.

239. Что касается упорядочения процедуры промежуточной корректировки, то представитель Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) отметил, что в его организации персонал подал апелляцию, требуя ретроактивного применения изменений в налогах, произведенных в стране пребывания, в связи с тем, что в этой стране уровни национальных налогов объявляются за прошедшие периоды. Он выразил мнение, что цель промежуточной корректировки не заключается в том, чтобы копировать применение изменений, производимых в стране пребывания, ни с точки зрения дат, ни с точки зрения их влияния на размеры чистых окладов, и сказал, что это лишь один из многих факторов, влияющих на оклады.

240. В связи с вопросом о пересмотре списка представленных в обследованиях секторов экономики представитель ФАО выступил за применение осмотрительного подхода к пересмотру разбивки секторов экономики, поскольку она эффективно использовалась в ходе предыдущего цикла обследований. Он отметил, что будет выступать против любых изменений в группировании секторов без надлежащего анализа.

241. Представитель Организации Объединенных Наций подчеркнула, что перечень секторов экономики является чрезвычайно важным инструментом проведения обследований. Он призван обеспечивать, чтобы выборка обследуемых работодателей представляла достаточно широкий спектр секторов экономики, как этого требует методология, и чтобы разбивка секторов последовательно применялась во всех местах службы. Любое изменение в этом списке будет иметь значительные последствия для всех мест службы. В связи с этим она выразила обеспокоенность по поводу того, что серьезные изменения в списке предлагаются в последний момент.

Мнения представителей персонала

242. Представитель ФАМГС отметил особую важность обеспечения равного доступа всех участников к данным обследования. По его мнению, отсутствие

транспарентности может сделать чисто номинальной или вообще лишенной смысла роль персонала и МКОО в целом в сборе данных и сопоставлении должностей, являющихся ключевыми аспектами процесса обследований.

243. Представитель ФАМГС сказал, что, хотя он принимал участие в одном из последних обследований в местах расположения штаб-квартир в качестве члена МКОО и члена группы по обследованию, его никогда официально не информировали о проблемах с соблюдением конфиденциальности, поднимаемых работодателями, и ему не были известны случаи нарушений конфиденциальности в процессе проведения обследований. Напротив, его опыт свидетельствует о том, что некоторые работодатели гордятся своим участием в обследованиях. Более того, по его мнению, обязательства в отношении соблюдения конфиденциальности относятся к членам группы по обследованию, а не к членам МКОО. Он придерживался мнения, что предлагаемая поправка не является актуальной, поскольку обязанности группы по обследованию достаточно освещены в других частях методологии.

244. Будучи согласна с необходимостью обеспечения конфиденциальности, ФАМГС придерживалась мнения о том, что предлагаемое изменение сопряжено с риском чрезмерной зарегулированности данного вопроса. В сочетании с размытостью предлагаемого положения о том, что является нарушением конфиденциальности, это может привести к возникновению юридических проблем, которые будут препятствовать предоставлению некоторым сторонам статуса полноправных участников процесса обследования. Было высказано предложение о том, чтобы в случае введения письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности оно имело стандартную форму и прилагалось к методологии.

245. Представитель ФАМГС заявил, что персонал поддерживает трехуровневый подход к сбору данных. Традиционный опрос на месте должен оставаться главным способом получения данных от работодателей. В случае существования трудностей с обеспечением участия работодателей можно изучить возможность проведения опросов по телефону или сбора опросной информации с использованием обычной или электронной почты. В тех случаях, когда местные законы или политика работодателя запрещают сбор данных с использованием вышеупомянутых средств, можно изучить возможность использования альтернативных методов. Однако главную озабоченность персонала вызывает то, что уделение чрезмерного внимания альтернативным средствам может привести в конечном итоге к передаче всего процесса на внешний подряд, против чего выступает персонал.

246. В отношении определения сопоставимых должностей представитель ФАМГС отметил, что первоначально персонал предложил исключить из методологии упоминание об установлении сопоставимых должностей, для занятия которых требуется диплом об окончании университета. ФАМГС придерживалась мнения о том, что, поскольку сопоставления в рамках обследований проводятся главным образом на основе должностных функций, это упоминание без необходимости ограничивает процесс сопоставления должностей.

247. ФАМГС придерживалась также мнения о том, что в соответствии с принципом Флемминга следует продолжать собирать данные о дополнительных планах социального обеспечения и пенсионных планах у конкретных работодателей, даже если соответствующие пособия и льготы непосредственно не

вливают на результаты обследований. МКОО является самым подходящим органом для определения того, какие местные данные следует собирать.

248. Представитель ФАМГС высказался против предлагаемого изменения процедуры промежуточной корректировки. Он придерживался мнения о том, что организации вполне могут следить за изменениями в местных налогах и учитывать их в ходе промежуточных корректировок. Он придерживался также мнения о том, что корректировка с учетом изменения налогов позволяет точнее учитывать динамику изменения размеров окладов у обследуемых работодателей. В качестве альтернативы он предложил установить триггерный показатель изменения налогов, которое будет служить основанием для внесения корректировок в период между обследованиями.

249. Представитель ФАМГС отметил, что список работодателей является важным методологическим критерием, испытанным в ходе многочисленных обследований. Он эффективно использовался для обеспечения того, чтобы для определения условий службы местного персонала общей системы использовалась представительная выборка работодателей, в которой сбалансированно представлены различные сектора экономики. Поскольку разбивка секторов использовалась вполне успешно без каких-либо серьезных проблем, он не видел никаких оснований для внесения в нее изменений.

Обсуждение вопроса Комиссией

250. Большинство членов Комиссии не видели противоречия между техническими требованиями процесса и необходимостью обеспечения его транспарентности. В этой связи была выражена обеспокоенность по поводу того, что злоупотребление предлагаемым изменением в процедуре может привести к тому, что некоторые стороны, прежде всего персонал, будут исключены из процесса сбора данных. Вместе с тем было выражено согласие по поводу того, что сбор точных и полных данных является главной целью сбора данных и что ее достижение нельзя ставить под угрозу. В связи с этим было выражено общее мнение о том, что в методологии можно было бы предусмотреть соответствующее положение.

251. Было выражено общее согласие по поводу того, что обязательство о соблюдении конфиденциальности, принимаемое участвующими в обследовании сторонами, является важной предпосылкой для получения согласия работодателей на предоставление закрытой информации о размерах вознаграждения и других условиях службы работников. Это обязательство подчеркивается в письмах Председателя, в которых он обращается к работодателям с предложением принять участие в обследовании. Некоторые члены считали, однако, что предлагаемое изменение является слишком далеко идущим и широким по масштабам и что его необходимо конкретизировать, пояснив, какие данные следует считать конфиденциальными, какие санкции будут применяться в случае нарушения конфиденциальности и т.д.

252. Члены Комиссии согласились с тем, что методология охватывает как МКОО, так и сборщиков данных, но, тем не менее, было бы полезно всесторонне информировать МКОО и членов группы по обследованию об их обязанностях, включая обязанности, связанные с обеспечением конфиденциальности. Было также отмечено, что существующие положения не смогли предотвратить

нарушений конфиденциальности в прошлом, и поэтому необходимо сделать их более жесткими и обеспечить их более строгое применение.

253. Хотя соблюдение конфиденциальности считается одним из центральных требований в рамках всех обследований, в частности обследований, проводимых для организаций общей системы, важно обеспечивать, чтобы это требование не препятствовало предоставлению работодателям полезных для них данных, получаемых в ходе обследования.

254. Комиссия отметила, что, хотя в соответствии с существующей методологией Председателю делегированы полномочия принимать решения по всем вопросам, связанным с этапом подготовки к проведению обследования, спорные вопросы необходимо передавать на рассмотрение Комиссии полного состава. Хотя в методологии прямо не говорится, кто определяет, являются ли рассматриваемые вопросы спорными, члены Комиссии согласились с тем, что предполагается, что эта обязанность возложена на Председателя. Для обеспечения большей ясности было сочтено полезным включить в пересмотренный текст соответствующее пояснение.

255. Было выражено общее мнение по поводу того, что следует активнее поощрять участие работодателей в обследованиях. В этой связи некоторые члены выразили мнение, что следует применять более инициативный подход для достижения этой цели. Было достигнуто согласие, в частности, в отношении того, чтобы яснее отразить в методологии необходимость повышения полезности информации, предоставляемой работодателям по результатам обследований, а также поддержания контактов с обследуемыми компараторами в период между обследованиями.

256. Комиссия отметила, что в определенных случаях критерии найма на ту или иную должность отличаются от критериев классификации той же самой должности. Хотя критерии найма могут включать некоторые дополнительные требования, выполнение которых может быть желательным для заполнения конкретной должности, критерии классификации охватывают лишь минимальный набор требований, удовлетворение которых необходимо для выполнения работы на данной должности. Было подчеркнуто, что сопоставление должностей сосредоточено на последнем, т.е. на типичных минимальных требованиях в отношении данной должности.

257. В целях содействия обеспечению участия работодателей в обследованиях Комиссия выразила мнение, что опросную анкету следует упростить и что следует предоставить работодателям возможность отвечать только на основные вопросы.

258. Члены Комиссии считали не только возможным, но и желательным изучать альтернативные методы сбора данных в тех случаях, когда такие методы могут содействовать обеспечению участия работодателей или повышению качества данных обследования.

259. Комиссия была информирована о том, что секретариат не планирует менять подход к сопоставлению должностей, о которых идет речь. Если эти должности занимают сотрудники, которые, как старшие сотрудники категории общего обслуживания, достигли такого уровня ответственности за счет большого опыта и знаний, такие сопоставимые должности будут по-прежнему считаться приемлемыми. И наоборот, если данная должность занимается выпуск-

никами университета, работающими в качестве стажеров, использование таких сопоставимых должностей по-прежнему не будет разрешаться. Некоторые члены подчеркнули, что предлагаемое изменение в формулировке данного пункта не меняет процедуры, а скорее является попыткой более кратко сформулировать ту же мысль. Другие члены, однако, выразили опасение, что реализация этого предложения может создать определенную путаницу с его толкованием, и высказались против внесения в него изменения.

260. Что касается процедуры промежуточной корректировки, то было отмечено, что данный вопрос подробно обсуждался Рабочей группой. Было выражено мнение, что при существующем механизме оклады сотрудников категории общего обслуживания в организациях общей системы в местах расположения штаб-квартир даже без корректировки на изменение в налогах, как представляется, в целом изменяются в соответствии с окладами у внешних работодателей. Было также отмечено, что все изменения в налогах в полной мере учитываются во время проведения всеобъемлющих обследований. В связи с этим было выражено общее мнение, что исключение корректировки с учетом изменения налогов является оправданным, поскольку это позволит упростить систему без каких-либо значительных последствий для размеров вознаграждения сотрудников.

261. Комиссия отметила, что пятый цикл обследований подтвердил существование серьезных трудностей в применении общей методологии в полном объеме в отношении других категорий сотрудников, набираемых на местной основе. Во всех случаях Комиссия вынуждена была утверждать специальные процедуры для этих категорий сотрудников, с тем чтобы разрешить гибкое применение методологии. Поскольку подобные ситуации, по-видимому, будут возникать и в будущем, члены Комиссии в целом согласились с тем, что для обеспечения последовательного применения таких процедур, они должны быть отражены в методологии в отдельном разделе. Проведение обследований этих категорий будет тогда осуществляться в рамках обычного порядка утверждения, используемого в отношении проведения обследований категории общего обслуживания.

262. Несколько членов Комиссии предложили исключить из списка работодателей производителей табачной продукции с учетом вредного воздействия курения на здоровье человека и того, что Организация Объединенных Наций приняла конвенцию по борьбе против табака. Другие, однако, придерживались мнения о том, что табачные компании нередко входят в число наиболее конкурентоспособных работодателей и что вследствие этого их исключение противоречило бы принципу Флемминга. Поскольку обследование является техническим процессом, большинство членов Комиссии не считали уместным исключать из анализа работодателей, относящихся к числу наилучших, независимо от вида их деятельности, при условии, разумеется, что их присутствие и функционирование в данном месте является законным. В то же время было выражено мнение, что, поскольку разбивка подсектора «Обрабатывающая промышленность» является более подробной, в него можно включить категорию «Прочие отрасли», в которую можно перенести табачную промышленность, а также другие отрасли обрабатывающей промышленности, не охватываемые нынешними категориями. В этом случае требование методологии, касающееся представленности секторов экономики, останется нетронутым.

263. Хотя несколько членов Комиссии поддержали предложение изменить названия секторов на «Коммерческий сектор» и «Некоммерческий сектор», было выражено общее мнение о том, что предлагаемое изменение повлечет за собой значительное изменение нынешней разбивки. Было отмечено, что некоторые государственные работодатели могут заниматься коммерческой деятельностью, даже если такая деятельность и не является для них основной. В результате этого весь состав выборки необходимо будет изменить, что в свою очередь повлияет на сбалансированность выборки работодателей. Было выражено также мнение о том, что примечание к списку секторов экономики помогает дать разъяснение и указание в отношении включения работодателей в соответствующие сектора экономики. Было отмечено также, что Комиссия была удовлетворена использованием нынешней разбивки секторов экономики в ходе последнего цикла обследований окладов в местах расположения штаб-квартир и что в связи с ее применением не возникло никаких серьезных проблем. В связи с этим было предложено сохранить нынешний список в основном неизменным. Вместе с тем термин «предприятия» может быть заменен термином «организации», если, по мнению некоторых членов, этот термин будет лучше отражать характер деятельности работодателей, представленных в этом секторе.

264. Один член Комиссии настаивал на том, что полугосударственные предприятия не должны включаться в государственный/некоммерческий сектор, поскольку ни в один из других подсекторов этого сектора не включаются работодатели, занимающиеся приносящими доход видами деятельности. Однако примечание к списку позволяет включать в перечень полугосударственных организаций государственного/некоммерческого сектора работодателей, которые, как правило, относятся к частному сектору, независимо от характера их деятельности, при условии, в частности, что такие работодатели находятся под государственным контролем или национальное правительство является крупным держателем его акций. Очевидное предназначение списка, однако, заключается в том, чтобы разделить местный рынок на коммерческий и некоммерческий сектора, поскольку характер деятельности, а не форма собственности определяет место того или иного работодателя на рынке и является основным фактором при установлении условий службы работников. Он выразил мнение о том, что примечание к списку вводит в заблуждение и является неправильным с юридической точки зрения. В связи с этим он предложил исключить это примечание к списку работодателей и включать в государственный/некоммерческий сектор только некоммерческие по характеру учреждения, такие, как национальная гражданская служба, неправительственные организации и публичные учебные заведения. Несмотря на представленные разъяснения, этот член Комиссии не был убежден в том, что нынешняя разбивка секторов является обоснованной. В связи с этим он не смог присоединиться к консенсусу в отношении сохранения списка представляемых в обследовании секторов экономики для обеих методологий.

Решения Комиссии

265. Комиссия постановила ввести стандартное письменное обязательство о соблюдении конфиденциальности, текст которого будет прилагаться к методологии и которое заменит автоматическое принятие этого обязательства. Было принято решение указать в методологии, что:

а) нарушение конфиденциальности, в частности передача связанных с обследованием данных о конкретных работодателях той или иной стороне помимо секретариата КМГС, МКОО и сборщиков данных, может привести к серьезному сбою в проведении всех обследований и должно считаться достаточным основанием для замены ответственного лица от участия в процессе обследования и применения в отношении этого лица установленных дисциплинарных процедур;

б) после завершения обследования соответствующие стороны могут использовать только ту информацию, которая обнародуется в документах обследования, представляемых Комиссии, и утверждаемом ею докладе. Кроме того, контакты с участвующими работодателями в целях получения дополнительной информации и/или разъяснения в отношении собранных данных должны быть санкционированы Председателем КМГС. Это положение не должно препятствовать передаче работодателям пригодных для использования результатов обследования;

с) следует уведомлять членов МКОО о том, что должна обеспечиваться конфиденциальность полученных ими в результате участия в обследовании данных, относящихся к конкретным работодателям, и что эти данные могут передаваться только представителям секретариата КМГС и другим членам Комитета. После завершения обследования они могут использовать только ту информацию, которая обнародуется в документах обследования, представляемых Комиссии, и утверждаемом ею докладе. Принятие назначения означает согласие с этими условиями.

266. В целях дальнейшего стимулирования участия работодателей Комиссия постановила, что:

а) в целях обеспечения участия работодателей в будущих обследованиях в период между обследованиями следует также поддерживать с ними контакты через назначенных членов МКОО;

б) секретариату следует стремиться получать отзывы работодателей и постоянно стремиться повышать качество доклада в целях представления данных в формате, пригодном для использования работодателями;

с) опросную анкету следует сократить, сохранив в ней только основные вопросы. Помимо этого можно использовать факультативный перечень вопросов, с помощью которых можно было бы получать данные от работодателей, желающих представлять такие данные;

д) при определенных обстоятельствах можно использовать альтернативные методы сбора данных, такие, как проведение телеконференций, обмен электронными сообщениями и проведение опроса по телефону; в тех случаях, когда местные условия затрудняют получение необходимых для целей обследования данных, Председатель в консультации с МКОО может разрешить использовать данные из внешних источников или поручить сбор данных внешним независимым консультантам.

267. Комиссия приняла решения по ряду других изменений в целях официального закрепления и обеспечения последовательного применения процедур, которые использовались на практике, но в методологии ранее не предусматривались. Она, в частности, постановила, что:

а) в тех случаях, когда для одной категории сотрудников используется более одной шкалы окладов, следует рассчитывать общие средневзвешенные ставки для каждого разряда по всем шкалам;

б) в отношении других категорий сотрудников, набираемых на местной основе, таких, как категории службы охраны, рабочих, преподавателей иностранных языков и помощников по вопросам общественной информации, для которых особенно сложно находить подходящих компараторов, Председатель может разрешать использовать измененные процедуры проведения обследования, в частности применение результатов обследования категории общего обслуживания в отношении указанных категорий или допущение определенного отхода от действующей методологии, в том числе использование меньшего, чем требуется, числа работодателей и должностей и использование среднеарифметических показателей вместо средневзвешенных показателей для определения внешних сопоставимых окладов.

268. Были утверждены также некоторые другие изменения, направленные на упорядочение процесса обследования. Они касались, в частности, более четких руководящих принципов в отношении решения спорных вопросов, подготовки описаний должностей, соблюдения установленных сроков проведения обследования и сопоставления должностей.

269. Комиссия постановила сохранить неизменным нынешний список секторов экономики для использования в целях обследования, за исключением подсектора «Полугосударственные предприятия», который следует переименовать в «Полугосударственные организации».

2. Пятьдесят седьмая сессия

270. На своей пятьдесят седьмой сессии Комиссия получила от своего секретариата документ, в котором были отражены все решения, принятые Комиссией в связи с обзором методологии, и который содержал все изменения, внесенные в текст методологии в результате принятия этих решений. Хотя обзор был в основном завершен на предыдущих сессиях, имелось два неурегулированных вопроса, которые Комиссии было необходимо решить, а именно: вопрос о письменном обязательстве о соблюдении конфиденциальности и вопрос о графике проведения шестого цикла обследований в местах расположения штаб-квартир. В связи с последним вопросом Комиссия была информирована о том, что после консультаций с заинтересованными государствами первоначально предложенный график был пересмотрен, с тем чтобы учесть, насколько это возможно, их пожелания.

Мнения организаций

271. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов напомнила о том, что организации решительно выступают за обеспечение справедливости и транспарентности процесса и придают важное значение подотчетности в рамках этого процесса и, вследствие этого, определению в руководстве обязанностей и прав всех участников процесса. Организации не менее решительно выступают за соблюдение этих обязанностей и прав и поэтому привержены принципу конфиденциальности.

272. Представитель ФАО, признав необходимость гарантирования конфиденциальности данных и поддержав идею обязательства о соблюдении конфиденциальности, отметил, что юридические права участников обследований в соответствии с применимыми правилами и положениями также должны защищаться.

Мнения представителей персонала

273. Представитель ККСАМС обратила внимание членов Комиссии на совместно подготовленную ФАМГС и ККСАМС записку, касающуюся обзора методологии проведения обследований в местах расположения штаб-квартир. Она заявила, что ККСАМС получил направленные ассоциациями персонала своим местным администрациям письма, в которых в первую очередь была выражена обеспокоенность по поводу вопроса об обязательстве о соблюдении конфиденциальности. Представители персонала считают, что они не смогут информировать избравших их сотрудников о ходе проведения обследований. Представителям персонала необходимо отчитываться перед избравшими их сотрудниками, которым они подотчетны. ККСАМС считает, что тексту обязательства следует придать более сбалансированный характер, подтвердив в нем права персонала и представителей персонала.

274. Представитель ФАМГС поддержал заявление представителя ККСАМС. Он указал, что персонал неоднократно выражал обеспокоенность по поводу того, что обязательство может чрезмерно ограничивать возможности представителей персонала в плане осуществления их прав, включая юридические права. В то же время необходимость обеспечения конфиденциальности данных об окладах каждого работодателя широко признается в качестве одного из основополагающих элементов, необходимых для обеспечения максимально широкого участия работодателей-компараторов. Поэтому ФАМГС и ККСАМС согласятся на включение обязательства о соблюдении конфиденциальности в методологию проведения обследований в местах расположения штаб-квартир при условии подтверждения юридических прав представителей персонала.

275. Что касается графика проведения шестого цикла обследований окладов сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир, то представители ФАМГС напомнили о просьбе базирующихся в Риме организаций перенести сроки проведения обследования в Риме, поскольку предложенные сроки совпадают с проведением политических выборов в Италии. Хотя персонал предпочел бы отложить проведение обследования на один год, он согласился бы с проведением сбора данных на шесть месяцев раньше первоначального графика с учетом программы работы Комиссии.

Обсуждение вопроса Комиссией

276. Члены Комиссии в целом поддержали текст письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности. Ряд членов предложили принять этот текст в предложенном виде. Комиссия отметила мнение юрисконсульта КМГС о том, что проведение обследований окладов в местах расположения штаб-квартир является исключительной прерогативой КМГС. Из этого следует, что Комиссия при осуществлении этой прерогативы может по своему усмотрению определять состав своих групп, занимающихся проведением обследования окладов, и условия, распространяющиеся на членов таких групп, которые в этом качестве

будут являться агентами КМГС, а не представителями каких-либо внешних для КМГС органов, ассоциаций или структур. Было также указано на то, что в тексте письменного обязательства не содержится никаких новых идей, касающихся гарантий конфиденциальности, поскольку требование о соблюдении конфиденциальности всегда являлось частью процесса проведения обследований.

277. В связи с предложением представителей персонала было выражено мнение о том, что, хотя права участников обследований не ставятся под сомнение, ссылка на них в контексте письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности будет неуместной. Важно понимать, что, независимо от своего статуса, участники обследований будут связаны подписанными ими обязательствами о соблюдении конфиденциальности, поскольку им не будет разрешено разглашать связанные с обследованием данные о конкретных работодателях и высказывать касающиеся этих данных суждения никакой стороне, кроме КМГС, ее секретариата, группы по проведению обследования или местного комитета по обследованию окладов. Кроме того, на всех участников обследований распространяются правила и положения их соответствующих организаций. Исходя из этого понимания, члены согласились с тем, что в текст письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности можно включить упоминание об этих правилах и положениях.

278. Комиссия отметила предложенные изменения к графику проведения шестого цикла обследований условий службы сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир, в частности включение в предварительном порядке Мадрида в список мест расположения штаб-квартир общей системы до завершения преобразования Всемирной туристской организации в специализированное учреждение Организации Объединенных Наций после ожидаемого принятия генеральными ассамблеями обеих организаций соглашения о взаимоотношениях.

Решение Комиссии

279. Комиссия постановила:

а) утвердить введение с 1 января 2004 года представленной секретариатом пересмотренной методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир;

б) принять текст письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности с внесенными в него поправками, который будет содержаться в приложении к методологии;

с) утвердить следующий график проведения шестого цикла обследований в местах расположения штаб-квартир:

<i>Место службы</i>	<i>Дата проведения последнего обследования</i>	<i>Предшествующие обследованиям консультации</i>	<i>Предшествующий обследованию документ, представляемый Председателю</i>	<i>Дата обследования</i>	<i>Представление результатов обследования Комиссии</i>
Мадрид		Осень 2003 года	Весна 2004 года	Апрель/май 2004 года	Лето 2004 года
Париж	Апрель 1999 года	Весна 2004 года	Осень 2004 года	Октябрь/ноябрь 2004 года	Весна 2005 года

<i>Место службы</i>	<i>Дата проведения последнего обследования</i>	<i>Предшествующие обследованиям консультации</i>	<i>Предшествующий обследованию документ, представляемый Председателю</i>	<i>Дата обследования</i>	<i>Представление результатов обследования Комиссии</i>
Монреаль	Ноябрь 1999 года	Осень 2004 года	Весна 2005 года	Апрель/май 2005 года	Лето 2005 года
Нью-Йорк	Май 2000 года	Весна 2005 года	Осень 2005 года	Октябрь/ноябрь 2005 года	Весна 2006 года
Рим	Октябрь 2000 года	Весна 2005 года	Осень 2005 года	Октябрь/ноябрь 2005 года	Весна 2006 года
Лондон	Октябрь 2001 года	Весна 2006 года	Осень 2006 года	Октябрь/ноябрь 2006 года	Весна 2007 года
Женева	Январь 2002 года	Осень 2006 года	Весна 2007 года	Апрель/май 2007 года	Лето 2007 года
Вена	Апрель 2002 года	Весна 2007 года	Осень 2007 года	Октябрь/ноябрь 2007 года	Весна 2008 года

В. Методология для мест службы вне мест расположения штаб-квартир

1. Пятьдесят шестая сессия

280. Комиссия была информирована о том, что в целом методология для мест службы вне мест расположения штаб-квартир со времени проведения ее последнего обзора в 1997 году функционировала удовлетворительно. Введение категорий мест службы, явившееся основным результатом последнего обзора, отражало признание необходимости выверенного и взвешенного подхода к определению достоверной выборки рынков труда, отражающей весьма широкий диапазон экономических условий, обследуемых с помощью методологии для мест службы вне мест расположения штаб-квартир. Нынешний обзор представляет собой следующий этап совершенствования методологии, позволяющий повысить достоверность результатов применения принципа Флеминга. Основные предлагаемые изменения охватывают такие вопросы, как дифференциация рынков труда и, в частности, пересмотр группирования мест службы по категориям; представленность экономических секторов, включая увеличение представленности государственного сектора среди отобранных работодателей с 25 до 33 процентов; и введение альтернативных методов сбора данных с целью расширения участия работодателей. Для повышения эффективности процесса проведения обследований был также предложен ряд других изменений.

Общие соображения

Мнения организаций

281. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов с признательностью отметила конструктивный подход Рабочей группы к проведению обзора методологии. Она приветствовала усилия Рабочей группы по совершенствованию методологии, с тем чтобы учесть эволюцию рынков труда и технический прогресс. Организации в целом поддержали предложения Рабочей группы и выразили надежду на то, что рекомендуемые изменения помогут обеспечить, чтобы условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других катего-

рий сотрудников, набираемых на местной основе, были конкурентоспособными и устанавливались эффективным с точки зрения затрат способом.

282. Сеть по вопросам людских ресурсов поддержала новое группирование мест службы по категориям, а также предложения по уточнению определения государственного/некоммерческого сектора в выборке работодателей и по использованию альтернативных методов сбора данных. Она выразила мнение о том, что в результате проведенного обзора методология для мест службы вне мест расположения штаб-квартир станет более современной, удобной в пользовании и точной. В то же самое время следует стремиться к тому, чтобы эта методология не стала чрезмерно сложной.

Мнения представителей персонала

283. Представитель ФАМГС отметил, что его федерации пришлось готовиться к этому заседанию Рабочей группы, не имея никаких документов и никакой информации по предложенному пересмотру, поскольку материалы были представлены с запозданием. Поэтому, учитывая то, что мнения персонала пришлось собирать по 164 периферийным местам службы и 7 местам расположения штаб-квартир, было чрезвычайно трудно подготовить документы с изложением позиции. ФАМГС чрезвычайно обеспокоена и не удовлетворена практикой «распространения документов в последнюю минуту», которая вновь применяется и на нынешней сессии в отношении распространения текстовых изменений методологии обследования на местах. Поскольку Рабочей группой подготовлены лишь концептуальные предложения, за столь короткое время провести точную оценку того, как эти концепции будут отражены непосредственно в тексте, представляется просто невозможным.

284. ФАМГС хорошо известно то, что представители некоторых влиятельных государств-членов поднимали вопрос о том, что оклады сотрудников категории общего обслуживания слишком высоки. Однако применение принципа Флеминга требует, чтобы организации с учетом положений статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций могли нанимать и удерживать персонал, который является наиболее квалифицированным в данном месте службы.

285. ФАМГС готова обмениваться информацией и сотрудничать с Комиссией для проведения продуманного пересмотра методологии, результаты которого могли бы фактически удовлетворить членов Пятого комитета. Поскольку, что очевидно, это нельзя сделать за один день, ФАМГС официально просит отложить окончательное утверждение пересмотренной методологии до сессии Комиссии в июле 2003 года. Представитель Координационного комитета союзов и ассоциаций международных сотрудников (ККСАМС) поддержал эту просьбу. Тем временем ФАМГС надеется подготовить пересмотренное предложение, которое могло бы быть одобрено Комиссией весьма быстро. Он подчеркнул, что при решении вопросов людских ресурсов предпочтительнее стремиться к поиску взаимопонимания и взаимоприемлемого решения, а не вводить диктуемые политическими соображениями меры. Это поможет укреплению климата взаимного доверия в отношениях между соответствующими сторонами.

Обсуждение вопроса Комиссией

286. Комиссия сначала рассмотрела просьбу представителей персонала о переносе этого пункта на одну из последующих сессий. В этой связи было отмечено

но, что различные элементы методологии подробно обсуждались в рамках Рабочей группы, после чего все заинтересованные стороны имели достаточно времени для изучения ее рекомендаций и выработки своих позиций. Заседания Рабочей группы проходили в разумном темпе, и все участники, включая представителей персонала, имели возможность без спешки высказывать свои мнения.

287. Роль Рабочей группы в том и заключалась, чтобы способствовать дискуссии между участниками работы Комиссии. Кроме того, предлагаемые изменения методологии нельзя рассматривать как радикальную перестройку системы, — скорее речь идет о ее совершенствовании. Кроме того, необходимо также учитывать напряженную повестку дня следующей сессии Комиссии. С учетом того факта, что новая методология должна вступить в силу с 1 января 2004 года, перенос рассмотрения на 2004 год не является приемлемым вариантом.

Решение Комиссии

288. По вышеупомянутым причинам Комиссия, разделяя обеспокоенность персонала, вместе с тем не поддержала перенос рассмотрения вопроса на одну из последующих сессий.

Дифференциация рынков труда

289. Комиссия рассмотрела рекомендацию об изменении структуры дифференциации местных рынков труда, используемой в нынешней методологии. Основная рекомендация сводилась к тому, чтобы перейти от нынешней дифференциации по трем категориям к дифференциации по четырем категориям.

Мнения организаций

290. Представитель Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) отметил, что предложение подкорректировать группирование стран обусловлено опытом, накопленным в ходе обследований окладов на местах в ходе последнего цикла. Это предложение отражает необходимость лучше учитывать различную степень развития местных рынков труда.

291. После проведения анализа наличия и репрезентативности выборки местных работодателей предлагается пересмотренная группировка мест службы по категориям с введением четырех категорий стран соответственно с 15, 10, 7 и 5 работодателями, включаемых в анализ результатов обследования. Это пересмотренное группирование основывается на ряде установленных критериев и относительных показателей, а также отражает соображения эффективности проведения обследований мест службы с весьма незначительным числом сотрудников с точки зрения затрат. Например, введение категории, предусматривающей включение стран с 10 работодателями, отражает признание того факта, что в некоторых местах службы, для которых критерием включения в анализ является наличие 12 работодателей, экономика не является достаточно развитой, чтобы можно было сделать выборку подобного размера. Аналогичным образом, имеется ряд мест службы, по которым в анализ в настоящее время включается лишь семь работодателей; хотя число сотрудников организаций общей системы в этих местах службы является незначительным, экономика

этих стран явно является более развитой, чем можно было бы ожидать в типичном случае, когда в анализ включается семь работодателей.

292. Представитель Организации Объединенных Наций поддержала предложенное группирование по категориям, которое более точно отражает различия в условиях на местных рынках труда в полевых точках. Она сочла, что речь идет о желательном совершенствовании методологии и что предлагаемое группирование по категориям даст более точный результат и явится попыткой учесть обеспокоенность различных сторон.

293. Представитель ВОЗ напомнила, что в ходе заседаний Рабочей группы ВОЗ высказала оговорки — которые до сих пор в чем-то справедливы — в отношении создания еще одной категории, поскольку необходимо сохранить максимальную простоту методологии. Однако с технической точки зрения предлагаемое изменение представляет собой то улучшение, которое позволит более точно оценивать степень развития различных рынков труда. Поэтому ВОЗ согласилась с этим предложением при условии, что соображения транспарентности и простоты будут по-прежнему находиться в поле зрения. Она также отметила, что распределение стран по группам не является чем-то неизменным. В случае возникновения необходимости пересмотреть отнесение той или иной конкретной точки к соответствующей категории методологией предусмотрен официальный механизм пересмотра, который может использоваться для этой цели. В частности, Председатель по просьбе организаций уполномочен решать этот вопрос от имени Комиссии.

Мнения представителей персонала

294. Представитель ФАМГС высказал сомнения в отношении справедливости и обоснованности предлагаемого группирования стран и указал на отсутствие какой-либо подтверждающей документации по данному вопросу. Он также выразил обеспокоенность по поводу предлагаемого включения в одну категорию стран совершенно с разным уровнем экономического развития и рыночными условиями. ФАМГС считает неприемлемым относить страну к той или иной категории на основе численности национальных сотрудников, работающих в данной точке в организациях общей системы, поскольку обследования призваны показать наилучшие преобладающие условия в данном месте службы независимо от числа работающих там сотрудников. Также очевидно, что увеличение числа включаемых в анализ работодателей скажется на качестве выборки работодателей в том плане, что в нее придется включать работодателей с менее конкурентоспособными условиями службы, с тем чтобы выполнить это новое требование.

295. Отсутствие ясности в отношении того, как применяются критерии, затруднит их понимание или признание сотрудниками. ФАМГС изучала другой подход к группированию стран, в основе которого лежит в основном классификация экономики стран Всемирным банком по доходу и региону, и представила Комиссии документ зала заседаний с альтернативным группированием мест службы по категориям, которое было позднее также одобрено ККСАМС. Хотя это решение может и не быть идеальным, он выразил надежду на то, что Комиссия изучит предложение ФАМГС и внесет изменения в предлагаемое группирование стран по категориям для его принятия на следующей сессии.

296. Представитель ККСАМС подтвердил свою позицию, которую он изложил на совещании Рабочей группы, заключающуюся в том, что следует сохранить категорию, предусматривающую включение в анализ 12 работодателей.

Обсуждение вопроса Комиссией

297. Большинство членов приветствовали предложенный пересмотр группирования мест службы по категориям. Было выражено мнение о том, что чем больше работодателей будет обследовано, тем лучше результаты обзора будут отражать местные условия. Это полностью отвечает принципу Флемминга, который предусматривает ссылку на наилучшие преобладающие условия службы, а не на лучшие из наилучших. Было отмечено, что со времени обзора 1997 года этот принцип группирования стран функционировал хорошо. Также упоминалось о том, что при введении в 1997 году категорий стран предполагалось со временем проверить эти категории и по мере накопления опыта проводить пересмотры и вносить необходимые изменения. Нынешний обзор является удобным временем для внесения таких корректировок.

298. Однако были высказаны определенные сомнения в отношении отнесения ряда конкретных стран к той или иной категории в рамках этого пересмотренного группирования. В этой связи Комиссия была информирована о том, что отнесение той или иной страны к одной из четырех категорий производится с учетом нескольких факторов. Хотя главная цель заключается в оценке степени динамизма рынка труда, также учитываются и другие факторы, такие, как недавние потрясения в стране и инвестиционный климат. С учетом размера местной общины сотрудников Организации Объединенных Наций также следует прагматично подходить к применению критериев. С учетом этого две страны со сходными экономическими и рыночными условиями могут быть отнесены к разным категориям, если, например, число сотрудников общей системы в одной из них меньше новой предлагаемой пороговой численности в 30 человек, в то время как в другой стране численность сотрудников Организации Объединенных Наций является значительной. И наоборот, две страны с разными экономическими условиями могут оказаться в одной и той же категории, если они примерно одинаково оцениваются исходя из критериев группирования, например, если в обеих странах имеется большое число многонациональных работодателей и отсутствуют ограничения на инвестиции, конвертируемость местной валюты одинакова и ни в одной из них не было недавних потрясений. Комиссия отметила, что в соответствии с этой методологией страны сгруппированы для целей обследований условий службы сотрудников категории общего обслуживания, т.е. с точки зрения числа и наличия работодателей, а не с точки зрения экономических показателей, как это предлагалось персоналом. В ходе каждого обследования МКОО, специалисты по обследованию окладов из назначенных учреждений и руководящий комитет штаб-квартиры собирают и проверяют по каждой стране обновленную информацию, которая оценивается на основе установленных критериев.

299. Было отмечено, что в критерии группирования по категориям не предлагается вносить каких-либо существенных изменений. Эти критерии опробованы в ходе сотен обследований и не вызвали каких-либо серьезных нареканий. Новым элементом является сокращение веса численности сотрудников Организации Объединенных Наций. Персонал должен приветствовать это сокращение веса этого фактора, поскольку представители персонала не считают этот фак-

тор существенным. В то же самое время было отмечено, что, хотя вес численности сотрудников Организации Объединенных Наций в процессе группирования по категориям сокращается, определенный вес этого фактора по-прежнему необходим, с тем чтобы оценивать эффективность с точки зрения затрат проведения обследований в точках с весьма незначительным присутствием Организации Объединенных Наций.

300. Что касается включения конкретных стран в ту или иную категорию, то в целом отмечалось, что Комиссии следует сосредоточиться на общих критериях методологии, оставив конкретные вопросы об отнесении стран к той или иной категории на усмотрение Председателя, которому такие полномочия были делегированы. В этой связи было высказано предложение о том, что Комиссии следует принимать по мере необходимости решения по различным элементам применения методологии в разных местах службы. Однако большинство членов считали, что текущие вопросы лучше решать Председателю на основе делегированных ему Комиссией полномочий и процедур, предусмотренных в методологии, в то время как Комиссия в целом должна решать общие вопросы, такие, как разработка и обзор методологий и их согласование в случае необходимости. Было подчеркнуто, что после пересмотра методология должна оставаться неизменной в течение цикла обследования, с тем чтобы обеспечить ее последовательное применение во всех обследуемых точках.

301. Было также отмечено, что в соответствии с методологией Председателю делегированы полномочия пересматривать по просьбе организаций группирование стран по категориям. В этой связи некоторые члены считали, что по данному вопросу следует также консультироваться с персоналом. Другие члены отметили, что подобные консультации уже предусмотрены в рамках механизма МКОО, в которые входят представители организаций и персонала. Если вопрос о реклассификации той или иной страны поднимается в рамках МКОО, ведущие организации после консультаций между собой под эгидой руководящего комитета штаб-квартиры могут в случае необходимости довести вопрос до сведения Председателя Комиссии. Было высказано мнение о том, что такая процедура учитывает поднятый выше вопрос. В то же самое время было высказано мнение о том, что в методологии следует официально определить роль и функции руководящего комитета штаб-квартиры.

Решение Комиссии

302. Комиссия утвердила следующую пересмотренную классификацию мест службы вне мест расположения штаб-квартир:

- | | |
|---------------|---|
| категория I | места службы, в которых в окончательный анализ включены 15 работодателей; |
| категория II | места службы, в которых в окончательный анализ включены 10 работодателей; |
| категория III | места службы, в которых в окончательный анализ включены 7 работодателей; |
| категория IV | места службы, в которых в окончательный анализ включены 5 работодателей. |

303. Комиссия также утвердила список мест службы с учетом пересмотренных категорий, который приводится в качестве приложения к методологии.

Представленность секторов экономики

304. В соответствии с методологией обследуемые работодатели должны представлять достаточно широкий спектр конкурентоспособных секторов экономики, а также государственную службу и полугосударственные учреждения и, по возможности, включать национальную гражданскую службу. Однако в государственной службе некоторых стран критерии отбора, такие, как необходимость наличия упорядоченной системы вознаграждения и классификации должностей, не выполняются или же соответствующую информацию трудно получить. Было решено, что в тех случаях, когда нет возможности включить национальную гражданскую службу в выборку работодателей, показатель представленности государственного/некоммерческого сектора следует повышать до не менее 33 процентов от общего числа включенных в анализ работодателей. Остальные 67 процентов будут в этом случае приходиться на компараторов из частного сектора, однако, как и в соответствии с существующей методологией, на долю одного подсектора частного сектора не должно приходиться более 25 процентов.

Мнения организаций

305. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов поддержал прозвучавшее ранее предложение более четко определить государственный/некоммерческий сектор выборки работодателей.

306. Представитель Организации Объединенных Наций также отметил, что, как показал опыт проведенных ранее обследований, некоторые работодатели из государственного сектора, особенно представляющие полугосударственные учреждения, нередко относятся к числу наилучших работодателей, включенных в выборку.

Мнения представителей персонала

307. Представитель ФАМГС выразил мнение, что предлагаемое увеличение в выборке доли работодателей из государственного сектора явно сопряжено с определенными проблемами. Он также высказал убежденность в том, что в анализ не должны включаться некоторые национальные гражданские службы, которые не относятся к числу наилучших работодателей и деятельность которых нельзя назвать транспарентной. В этой связи он сослался на недавно подготовленный Экономическим и Социальным Советом документ, в котором описывается неблагоприятное положение дел в государственном секторе различных стран, в том числе в областях укомплектования кадрами и набора новых сотрудников. По его мнению, налицо явное противоречие между этой оценкой, которую он рассматривает как официальную позицию Организации Объединенных Наций, и предложением повысить долю работодателей из этого сектора в обследованиях для определения наилучших преобладающих условий службы на местах. Он также напомнил, что Рабочей группе были представлены данные, из которых следует, что среди работодателей, включенных в обследования в местах службы вне мест расположения штаб-квартир, работодатели из государственного сектора составляют 44 процента. Вместе с тем, поскольку ника-

кой разбивки по странам или подсекторам представлено не было, трудно судить о значении этой информации.

Обсуждение вопроса Комиссией

308. Комиссия отметила, что для целей проведения обследований условий службы сотрудников категории общего обслуживания используется гораздо более широкое определение государственного сектора, чем применяемое, возможно, другими органами. В соответствии с методологией проведения обследований в государственный сектор включаются посольства, международные организации и полугосударственные учреждения. Как показывает опыт проведения обследований как в местах расположения штаб-квартир, так и вне этих мест, работодатели из этих подсекторов государственного сектора, бесспорно, относятся к числу наиболее конкурентоспособных компараторов системы Организации Объединенных Наций. При этом отдельные члены также отметили, что исследования по другим экономическим секторам с использованием различных определений, упоминавшихся в ходе обсуждения, которые были подготовлены для других органов Организации Объединенных Наций, не имеют никакого отношения к вопросу определения наилучших преобладающих условий службы. Они могут быть посвящены рассмотрению совершенно иных проблем и использовать совсем другой набор определений и поэтому не имеют никакого отношения к обсуждаемому вопросу.

309. Некоторые члены Комиссии выразили озабоченность в связи с возможным исключением из выборки работодателей национальных гражданских служб. Было отмечено, что в большинстве стран национальные гражданские службы руководствуются четко определенной и транспарентной политикой в отношении вознаграждения и людских ресурсов и что информация о таких гражданских службах легкодоступна. Поэтому было предложено сохранять национальные гражданские службы в составе выборки. Комиссия отметила, что методология проведения обследований вне мест расположения штаб-квартир охватывает самые разные страны. В некоторых случаях национальные службы не имеют упорядоченных структур вознаграждения и классификации должностей, которые было бы легко сравнивать с существующими в общей системе. В других службах используются структуры и процедуры управления людскими ресурсами, специально создаваемые для отдельных подразделений, что также не позволяет проводить реальные и конструктивные сопоставления. Именно в этих ситуациях, т.е. в тех случаях, когда требования обследований не удовлетворяются, предполагается исключать национальные гражданские службы из выборки работодателей.

310. В этой связи была также затронута и проблема включения в государственный/некоммерческий сектор работодателей из полугосударственных предприятий. Сам по себе термин «предприятие» означает, что эти работодатели, возможно, занимаются приносящей доход коммерческой деятельностью. Поэтому было предложено исключить таких работодателей из выборки как не представляющих некоммерческий сектор и заменить в определении полугосударственных учреждений слово «предприятия» словом «организации». Вместе с тем было высказано мнение, что по закону работодатели из государственного сектора могут являться предприятиями (например, предприятиями общественного транспорта) и заниматься приносящей доход деятельностью, даже если это и не является главной целью их существования. Термин «предприятия» ис-

пользовался на протяжении всего предыдущего раунда обследований, и никаких проблем в связи с этим не возникало. Однако для ясности можно заменить его термином «организации», если члены Комиссии считают, что это будет больше соответствовать характеру некоммерческой деятельности, которую должны представлять работодатели из этого сектора.

Решения Комиссии

311. Комиссия постановила по-прежнему включать в выборку для целей обследования работодателей, представляющих национальную гражданскую службу, в тех случаях, когда эти работодатели отвечают установленным в методологии критериям. В тех случаях, когда это невозможно, доля государственного/некоммерческого сектора в выборке работодателей будет увеличиваться с 25 до 33 процентов.

312. Комиссия также постановила использовать термин «полугосударственные организации» (вместо термина «полугосударственные предприятия») в приложении II к методологии, в котором указываются сектора экономики, представляемые в обследованиях окладов сотрудников категории общего обслуживания.

Альтернативные методы сбора данных

313. Хотя члены Комиссии и представители организаций, участвующие в Рабочей группе, согласились с предложением использовать альтернативные методы сбора данных, представители ассоциаций персонала продолжали настаивать на том, что сбор данных следует осуществлять путем проведения собеседований на местах группой по сбору данных, однако при определенных обстоятельствах местные комитеты по обследованию окладов могут принимать решение о применении альтернативных методов в случае, если это будет сочтено полезным или необходимым.

Мнения организаций

314. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов уже высказался ранее в поддержку применения альтернативных методов сбора данных.

315. Представитель ПРООН заявил, что в основе принципа Флемминга лежит способность организаций реально собирать актуальную рыночную информацию о ведущих работодателях. Для того чтобы обеспечить возможность гарантировать непрерывное и последовательное участие ведущих работодателей, необходимо, чтобы организации более активно вовлекали работодателей как на местном, так и на корпоративном уровнях. Для многих работодателей представление данных из штаб-квартир или региональных центров просто легче и в большей степени содействует обеспечению последовательности. Для некоторых работодателей проблема заключается в том, чтобы определить, какое подразделение обладает наиболее точной информацией и кто принимает решения относительно конфиденциальности корпоративной информации и, соответственно, уполномочен обнародовать такие данные. Эти методы представляют собой развитие практики, традиционно использовавшейся при сборе данных, которая теперь начинает применяться более систематически. Это позволило повысить эффективность сбора данных и обеспечило участие возможно более широкого круга ведущих работодателей.

316. Представитель ПРООН добавил, что благодаря техническому прогрессу альтернативные методы сбора информации все активнее используются в различных областях. Например, проведение собеседований по телефону при наборе новых сотрудников, видеоконференции, телеконференции и переписка по электронной почте стали обычными элементами деятельности по управлению кадрами. Цель сбора данных заключается в получении наиболее точных данных наиболее эффективными средствами, что не всегда гарантирует проведение собеседований на местах. Использование альтернативных методов сбора данных в сочетании с сохраняющейся обязанностью делиться всей собранной в ходе обследования информацией с МКОО позволило повысить результативность и эффективность обследований с точки зрения затрат и гарантировать как можно более широкое участие работодателей при сохранении прозрачности этого процесса.

317. Представитель Организации Объединенных Наций заявил, что проведение собеседований на местах по-прежнему будет использоваться в качестве главного метода сбора данных. Однако в определенных случаях, например при проведении обследований в небольших изолированных местах службы, применение альтернативных методов проведения собеседований может оказаться более простым, более эффективным с точки зрения затрат, а иногда и единственно возможным способом получения данных. Именно в таких обстоятельствах может оказаться желательно или необходимо использовать такие средства, как дистанционное собеседование по телефону с применением, при необходимости, электронной почты или факсимильной связи.

318. Представитель ВОЗ подчеркнула, что альтернативные методы сбора данных не заменят традиционные собеседования на местах, а будут, скорее, при необходимости дополнять их. Она убеждена в том, что в пересмотренной методологии следует отразить эту степень желательности, указав, что дистанционные методы сбора данных будут применяться с разумной осмотрительностью.

Мнения представителей персонала

319. Представитель ФАМГС заявил, что сотрудникам представляется нежелательным использовать в обычных обстоятельствах альтернативные методы сбора данных. Он выразил озабоченность в связи с тем, что использование альтернативных методов сбора данных может в конечном итоге привести к передаче всего процесса проведения обследований внешним подрядчикам. Он убежден в том, что предлагаемые изменения серьезно ущемляют роль персонала и МКОО в этом процессе и к тому же негативно сказываются на прозрачности обследований. Поэтому ФАМГС выступает против столь радикального изменения процедуры.

320. Сбор данных не ограничивается простым сбором статистической информации. Он позволяет лучше понять суть выполняемых сотрудниками служебных обязанностей в ходе сопоставления должностей и получить непосредственно от работодателей информацию об условиях службы. Кроме того, сбор данных может служить полезным инструментом профессиональной подготовки на местах и способствовать установлению и поддержанию контактов с обследуемыми работодателями. Все эти возможности будут утрачены в случае замены собеседований на местах альтернативными методами сбора данных. Он также подчеркнул, что сотрудники уже сейчас страдают от недостаточной

транспарентности процесса анализа данных. В этой связи он напомнил, что, хотя местные комитеты по обследованию окладов получают базы данных, собранных в ходе обследований, им не предоставляется компьютерная программа проведения обследований. Это исключает возможность проверки правильности расчетов. ФАМГС настаивает на необходимости предоставления этим комитетам компьютерной программы, чтобы они могли проводить независимый анализ собранных в ходе обследований данных.

321. Что касается обеспечения эффективности этого процесса с точки зрения затрат, то ФАМГС считает, что Комиссии, возможно, следует обсудить вопрос о делегировании всего процесса проведения обследований местным комитетам. Это позволит устранить необходимость в направлении специалиста по обследованию окладов из штаб-квартиры на места и тем самым уменьшит расходы на проведение обследований.

Обсуждение вопроса Комиссией

322. Было отмечено, что предлагаемое изменение по сути является признанием уже свершившегося факта. В ряде случаев дистанционные методы обследования успешно применялись для обеспечения участия возможно более широкого круга работодателей, особенно в тех случаях, когда работодатели не могли встретиться с группой по проведению обследований или предпочитали не встречаться с ней, но были готовы предоставить данные для обследования иным способом. Некоторые члены Комиссии предостерегали против замены стандартных методов проведения обследований альтернативными. По мнению этих членов, проведение собеседований на местах должно и впредь оставаться главным методом сбора данных в ходе обследования, поскольку это наилучший способ обеспечить конфиденциальность данных и гарантировать сотрудничество работодателей. Кроме того, ситуации, когда при сборе данных местные работодатели игнорируются, а вместо этого информация получается в штаб-квартире или в региональных отделениях, могут быть сопряжены с определенными проблемами. Другие члены согласились с необходимостью применения традиционных методов сбора данных во всех случаях, когда это возможно и оперативно, но при этом указали на все более широкое применение дистанционных методов в различных сферах повседневной жизни. По их мнению, современные процедуры проведения обследований должны учитывать эту тенденцию.

323. Было также подчеркнуто, что у многих работодателей, особенно в многонациональных предприятиях, функции управления кадрами и выплаты вознаграждения централизованы. Поэтому нет необходимости выезжать на места, когда наиболее точная информация о кадровой структуре и системе окладов имеется в региональных отделениях или в штаб-квартире. Очевидно, что в этих случаях предпочтительным и наиболее эффективным вариантом является установление контактов с работодателями на корпоративном уровне.

324. В целом было признано, что сбор данных — это трудоемкое мероприятие, главная цель которого заключается в получении как можно более точной и полной информации. Средства достижения этой цели могут варьироваться в зависимости от оперативной структуры и потребностей компараторов. Поэтому в дополнение к традиционным процедурам проведения обследований можно использовать и альтернативные методы, когда это необходимо.

325. Члены не поддержали предложение делегировать МКОО всю процедуру проведения обследований. По их мнению, этим и впредь должны заниматься направляемые штаб-квартирами специалисты по обследованию окладов, которые обладают надлежащей подготовкой и опытом в вопросах проведения обследований, обеспечивают последовательное применение методологии в различных местах службы и лично не заинтересованы в результатах обследования.

Решение Комиссии

326. Комиссия постановила, что в процессе проведения обследований могут использоваться альтернативные методы сбора данных. Эти методы должны применяться с разумной осмотрительностью и в тех случаях, когда это необходимо для обеспечения возможно более активного участия работодателей и получения наиболее точных и полных данных обследований.

Прочие вопросы

327. При обсуждении прочих вопросов Комиссия постановила:

а) что базовым месяцем для определения даты начала проведения обследований окладов и впредь будет являться месяц, в котором начинается сбор данных;

б) что необходимо и впредь придерживаться существующего метода проведения промежуточных обследований, что промежуточный пересмотр окладов следует производить на основе проведения мини-обследований и что ставки при найме или минимальные ставки у работодателей и впредь будут использоваться в качестве основы для оценки динамики рынка труда;

с) что в качестве надлежащей основы для установления сопоставимых должностей у работодателей-компараторов и впредь будет использоваться существующий перечень описаний базисных должностей и что его следует сохранить;

д) что в отношении работодателей, для которых установлены общие соответствия сопоставления должностей, следует разрешить использовать сопоставимые должности, на которых у работодателя-компаратора, имеющего обследуемую сопоставимую должность, работает один сотрудник.

2. Пятьдесят седьмая сессия

328. На пятьдесят седьмой сессии Комиссии был представлен подготовленный ее секретариатом документ, содержащий пересмотренный текст методологии для мест службы вне мест расположения штаб-квартир, составленный с учетом решений Комиссии по обзору. При составлении указанного текста секретариат использовал распространенный на предыдущей сессии пересмотренный текст, который был изменен с учетом хода обсуждения в Комиссии. Что касается вопросов, оставшихся нерешенными с предыдущей сессии, то Комиссии было предложено рассмотреть вопрос о том, не являются ли некоторые из изменений, внесенных ею в методологию для мест расположения штаб-квартир, применимыми также к методологии для мест службы вне мест расположения штаб-квартир. Эти изменения касались транспарентности и конфиденциальности процесса, представленности секторов экономики и письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности.

329. Комиссия также рассмотрела высказанную в последний момент просьбу представителей персонала, которые предложили внести в методологию ряд дополнительных изменений.

Мнения организаций

330. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов отметила, что методология для мест службы вне мест расположения штаб-квартир применялась в более чем 160 местах службы с самыми разными экономическими условиями и функционировала успешно, однако ее необходимо периодически совершенствовать, с тем чтобы она отвечала изменяющимся условиям на внешних рынках труда и учитывала технический прогресс.

331. Что касается увеличения числа обследуемых работодателей, то она напомнила, что, хотя некоторые организации согласились с этим изменением, другие выразили в отношении него обеспокоенность, особенно с учетом его последствий с точки зрения рабочей нагрузки. Сеть не имела возможности рассмотреть предложения представителей персонала. Однако организации получили копии поступившей с полевых мест службы корреспонденции, в которой выражается обеспокоенность по поводу пересмотренной методологии. Поэтому они будут готовы обсудить предложения персонала, если с этим согласится Комиссия. Что касается предложения персонала о пересмотре функций руководящего комитета в Нью-Йорке, то организации твердо придерживаются мнения о том, что этот комитет представляет собой орган администрации, призванный оказывать помощь Генеральному секретарю в установлении шкалы окладов. Поскольку методология обследований предусматривает все возможности для консультаций между администрацией и персоналом на уровне МКОО, то организации не видят причин для изменения статуса комитета, который является комитетом администрации.

332. Сеть по вопросам людских ресурсов придерживалась мнения о том, что следует прилагать усилия к тому, чтобы все стороны были уверены в этой новой методологии, в частности путем включения в руководство подробного описания порядка проведения обследований. Представитель Сети подчеркнула, что не следует игнорировать важное значение социального диалога в процессе сбора данных. Организации поддержали привлечение местных комитетов по обследованию окладов к выработке решений, в частности в отношении процедур сбора данных при проведении дистанционных обследований.

333. Что касается группирования мест службы по категориям, то организации считали, что, как и в других областях, эти процедуры следует более четко оговорить в руководстве. Они также выразили надежду на то, что представители персонала смогут убедиться в том, что изменения, например те, которые касаются включения государственного сектора, вряд ли будут иметь те негативные последствия, которых они опасаются.

334. Организации считали, что любое предложение, которое приведет к большей транспарентности и ясности методологии, выгодно всем сторонам. Организации стремились обеспечить, чтобы методология отражала максимально эффективное осуществление принципа Флемминга.

335. Представитель Международной морской организации (ИМО) вновь подтвердил приверженность ИМО принципу Флемминга и трехстороннему харак-

теру процесса обследований. Хотя он и не знаком с техническим обоснованием предложенных изменений, он счел необходимым официально заявить о своей заинтересованности в том, чтобы указанные принципы не нарушались.

336. Представитель ПРООН подчеркнул, что анализ данных представлял собой четкий процесс, в котором МКОО всегда предоставляют все данные обследования, и специалисты, проводившие обследование, прежде чем покинуть данное место службы, оставляют комитету полную распечатку базы данных. В этом процессе в течение многих лет использовались различные компьютерные программы, которые регулярно обновлялись. Текущая программа была предоставлена всем местным комитетам — с небольшим руководством по ее использованию — для облегчения проведения промежуточных корректировок. Хотя из программы промежуточных корректировок исключались все работодатели, не оставленные в выборке при проведении всеобъемлющего обследования, программа позволяла выполнять все оперативные функции.

Мнения представителей персонала

337. Представители ФАМГС и ККСАМС информировали Комиссию о том, что они получили тысячи петиций от сотрудников из разных стран мира, которые обеспокоены тем, что изменения в методологии в случае их применения в том виде, в каком они предложены, могут привести к дальнейшему снижению актуальности принципа Флемминга и лишению МКОО возможности осуществлять свою главную обязанность, т.е. обеспечивать существенное участие сторон. Представители персонала затем передали эти петиции Председателю.

338. Представитель ФАМГС, выступая также от имени ККСАМС и при поддержке Союза персонала МОТ, поблагодарил секретариат за распространение предлагаемого текста методологии достаточно заблаговременно для того, чтобы иметь возможность проанализировать поправки. Предложенные изменения, которые, по мнению представителей персонала, продиктованы скорее политическими, а не техническими соображениями, будут иметь явные негативные последствия для размеров вознаграждения в периферийных местах службы. В связи с этим персонал выдвинул ряд альтернативных предложений, призванных содействовать решению некоторых проблем, которые возникли у него в связи с нынешним пересмотром.

339. Предложения персонала направлены на то, чтобы удовлетворить оперативные потребности, связанные с проведением обследований в периферийных местах службы, при одновременном учете необходимости обеспечения требуемой степени транспарентности и доступа к информации для всех заинтересованных сторон. Этой возможностью следует воспользоваться, для того чтобы избежать периода конфликта, который может в конечном счете привести к ряду действий, не исключающих подачу апелляций. Персонал будет пытаться, насколько это возможно, избегать возникновения такой ситуации.

340. Представители персонала выразили мнение о том, что для обеспечения равноправия и справедливости следует более четко определить обязанности различных сторон в процессе проведения обследований. В частности, необходимо повысить роль КМГС и ее секретариата в качестве наблюдательного органа. В то же время роль МКОО имеет жизненно важное значение для обеспечения проведения консультаций между персоналом и администрацией и между учреждениями и для обеспечения всестороннего учета особенностей местных

рынков труда. Предоставление представителям КСР, ФАМГС и ККСАМС статуса наблюдателей в Постоянном комитете Централных учреждений также способствовало бы расширению связей и углублению понимания.

341. Что касается периферийных мест службы, то в них нет четкого распределения обязанностей и ответственности, а в случае принятия предлагаемого текста методологии возникнет еще большая путаница, особенно ввиду того, что в процессе обследований в местах службы вне мест расположения штаб-квартир принимает участие большое число сторон, и роль каждой стороны должна быть уточнена.

342. Особая озабоченность была выражена по поводу роли Глобальной консультационной службы, ее взаимоотношений с ПРООН и ее центра, расположенного в Маниле, который уже обрабатывает данные об окладах, поступающие из таких отдаленных мест, как Монтевидео. Кроме того, ФАМГС и ККСАМС просили предоставить МКОО полную версию компьютерных программ, используемых для обработки данных обследований (которые называются В.6 и В.5) в целях анализа данных и профессиональной подготовки. Они также просили дать разъяснение в отношении прав интеллектуальной собственности на программы и возможных проблем, связанных с авторским правом, если таковые имеются. В этой связи они также просили объединить указанные две программы в одну для использования во всех местах службы после утверждения Комиссией или ее Председателем.

343. Что касается руководства по проведению обследований, разработанного организациями, ФАМГС и ККСАМС выразили мнение о том, что Комиссии или ее Председателю следует его утвердить после консультаций с органами представителей персонала.

344. Что касается группирования работодателей и веса государственного сектора в обследованиях, то, ссылаясь на данные, предоставленные КСР, Организацией Объединенных Наций и ПРООН, ФАМГС и ККСАМС отметили, что 44 процента сотрудников периферийных отделений работают в местах службы, где число компараторов увеличится, 35 процентов — работают в местах службы, где категории работодателей останутся неизменными, а 21 процент — в местах службы, где число обследуемых компараторов уменьшится. По оценке ФАМГС и ККСАМС, предложенные изменения приведут к получению неблагоприятных результатов обследований для большого числа сотрудников периферийных отделений. В частности, они представили данные, показывающие, что более 80 процентов сотрудников категории общего обслуживания в Латинской Америке и более 60 процентов на Дальнем Востоке в результате этого пострадают; в Северной Америке и Европе пострадают соответственно 100 процентов и 55 процентов таких сотрудников. В связи с этим, ввиду отсутствия предварительной информации о фактических последствиях таких мер для конкретных стран, их последствия следует оценить в ходе проведения следующего всеобъемлющего обследования, и с учетом полученных результатов необходимо будет проявить гибкость в применении новой структуры списка компараторов. В методологии следует более четко указать на возможности организаций и МКОО просить вносить изменения в структуру списка работодателей.

345. Что касается критериев отбора работодателей, то ФАМГС и ККСАМС просили, чтобы штаб-квартиры ответственных учреждений консультировались с МКОО, прежде чем включать работодателей, отобранных на общей основе.

346. Что касается использования альтернативных методов сбора данных, то ФАМГС и ККСАМС просили включить в методологию для мест службы вне мест расположения штаб-квартир формулировку, использованную в первых трех предложениях пункта 39 недавно утвержденной методологии для мест расположения штаб-квартир. Прежде чем принимать решение об использовании вместо опросов на месте других методов обследования, ответственному учреждению следует консультироваться с МКОО. Такие методы следует строго применять только в случае необходимости для обеспечения участия компараторов, предлагающих наилучшие преобладающие местные условия службы.

347. ФАМГС и ККСАМС выдвинули также предложение в отношении проведения обследований в небольших изолированных местах службы, предусматривающее обеспечение проведения консультаций с местной администрацией и персоналом.

348. В заключение ФАМГС и ККСАМС заявили, что они считают нецелесообразным введение письменного обязательства о соблюдении конфиденциальности для участников обследований в местах службы вне мест расположения штаб-квартир с учетом того, что этот вопрос не был внесен на рассмотрение и не обсуждался на заседаниях Рабочей группы в Женеве и на предыдущей сессии КМГС, а также с учетом особенностей процесса обследований в местах службы вне мест службы расположения штаб-квартир.

Обсуждение вопроса Комиссией

349. Комиссии были представлены 2200 петиций в отношении изменений в двух методологиях проведения обследований, полученных ФАМГС и ККСАМС от персонала из различных мест службы. Признавая и уважая право персонала представлять петиции, Комиссия выразила мнение о том, что принятый представителями персонала подход к представлению петиций Председателю, а именно в ходе официального заседания Комиссии, не является уместным, поскольку это можно истолковать как оказание давления на ее членов. Было также сочтено, что эти петиции в значительной степени обусловлены эмоциями и неправильным представлением о том, что пересмотр методологии направлен явно против интересов персонала. Члены Комиссии также не могли согласиться с оценкой ФАМГС в отношении того, что процесс обзор был обусловлен скорее политическими, чем техническими соображениями. Было подчеркнуто, что предлагаемые изменения основываются на точных технических расчетах и отражают более точную оценку местных рынков с учетом накопленного в ходе обследований опыта. Также не представляется возможным достоверно предсказать итоговые результаты внесения в методологию предлагаемых изменений, и было отмечено, что организации общей системы остаются весьма конкурентоспособными работодателями в периферийных местах службы, поскольку они не сообщают о каких-либо проблемах с набором или о большой текучести персонала. Поскольку предлагаемые изменения не носят радикального характера и речь идет скорее о совершенствовании методологии, а не о ее кардинальной перестройке, такое положение, видимо, сохранится и в будущем.

350. Комиссия напомнила, что на своей предыдущей сессии она провела углубленный обзор методологии для мест службы вне мест расположения штаб-квартир и на основе этого обзора согласилась с рядом изменений и корректировок существующей методологии. Она также напомнила, что на той сессии был распространен документ зала заседаний, который включал предлагаемые изменения в тексте методологии. Хотя Комиссия не проводила отдельного рассмотрения каждого пункта документа, она подробно обсудила предложения всех сторон, которые касались пересмотра существующего текста методологии, и приняла по ним решение. Поэтому в конце пятьдесят шестой сессии у членов Комиссии было четкое понимание того, что основной обзор методологии завершен.

351. Члены Комиссии согласились с тем, что большинство предложенных ФАМГС и ККСАМС изменений выходят далеко за рамки просто формулировок или фактологических заявлений. Речь идет о новых идеях или концепциях, которые ранее не обсуждались и не согласовывались. Эти изменения касаются, в частности, статуса руководства по проведению обследований, функций руководящего комитета штаб-квартиры, предлагаемого гибкого применения положений о минимальной представленности работодателей из государственного сектора в выборке работодателей и поэтапного подхода перевода мест службы в более высокие категории.

352. Не поддерживая в принципе возобновление обсуждения вопросов существа, некоторые члены Комиссии в то же самое время подчеркнули, что, если рассмотрение таких вопросов будет возобновляться, это будет означать, что для изучения новых идей и предложений необходимо будет выделить дополнительное время. Такое дополнительное время отсутствует с учетом перегруженной повестки дня Комиссии и высказанной ранее просьбы организаций ввести пересмотренную методологию с 1 января 2004 года. Кроме того, обзор методологии ведется уже почти пять месяцев и все стороны имели достаточно времени и возможностей, чтобы изложить свое мнение по всем интересующим их вопросам. Тем не менее Комиссия в духе компромисса приняла решение рассмотреть элементы предложений персонала в стремлении максимально полно учесть позицию участников обследования.

353. Что касается высказанной представителями персонала просьбы в отношении единой компьютерной программы, то Комиссия отметила, что программное обеспечение, используемое для обследования, постоянно обновляется, с тем чтобы обеспечить лучший учет оперативных потребностей процесса, а также потребностей обследуемых работодателей. Поэтому представляется нецелесообразным и необоснованным официально утверждать его каждые два или три месяца и обязывать все организации, проводящие обследования, использовать новые варианты программного обеспечения. С другой стороны, использование различных вариантов программы не означает, что они дают разные результаты, поскольку принципиальные параметры расчетов остаются теми же самыми. Независимо от используемого варианта программного обеспечения крайне важно, чтобы местные комитеты по обследованию окладов располагали всеми данными обследования и понимали, как производились расчеты, с тем чтобы проверить их правильность самостоятельно. Комиссия приняла к сведению заявление представителя ПРООН о том, что МКОО предоставлялись все данные обследования и полная распечатка базы данных. Кроме того, им также предоставлялся один из вариантов компьютерной программы с руко-

водством по ее использованию для проведения промежуточных миниобследований. Хотя в этих вариантах программы исключаются работодатели, которые не были оставлены в выборке для целей окончательного анализа в ходе всесторонних обзоров, программа выполняет все оперативные функции.

Решение Комиссии

354. Комиссия согласилась с предложением секретариата в отношении того, что изменения, касающиеся конфиденциальности и транспарентности процесса обследования, которые она утвердила в связи с методологией для мест расположения штаб-квартир, включая письменное обязательство о соблюдении конфиденциальности, в равной степени применимы и в отношении методологии для мест службы вне мест расположения штаб-квартир, поскольку процессы проведения обследований в соответствии с обеими методологиями в целом одинаковы.

355. Комиссия постановила утвердить введение с 1 января 2004 года представленной секретариатом пересмотренной методологии проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах службы вне мест расположения штаб-квартир с учетом ряда изменений, предложенных представителями персонала. Эти изменения связаны, в частности, с уточнением процедуры проведения обследований и обязанностей участников обследований, включая роль Постоянного комитета Центральных учреждений и МКОО, а также с учетом некоторых фактических изменений, произошедших после последнего обзора методологии.

Глава VI

Осуществление организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе

356. В соответствии со статье 17 своего статута Комиссия представляет Генеральной Ассамблее годовой доклад, в котором содержится информация об осуществлении организациями общей системы решений и рекомендаций Комиссии. С учетом перевода программы работы Пятого комитета на двухгодичную основу Комиссия в 1992 году постановила представлять Ассамблее всеобъемлющий доклад об осуществлении решений и рекомендаций. В 2002 году Комиссия не представила доклад по причине перегруженности своей повестки дня, что объяснялось проведением обзора системы вознаграждения, пособий и льгот. В этой связи Комиссия имела в своем распоряжении информацию, относящуюся к решениям и/или рекомендациям, вынесенным в период 2000–2002 годов: вопросы, выполнение решений и рекомендаций по которым в некоторых организациях еще не началось или изучение которых было предложено продолжить, и вопросы, которые подпадают под статью 14 статута и по которым Комиссия в 1997 году приняла решение о регулярном представлении новой информации.

Мнения организаций

357. Сеть по вопросам людских ресурсов приняла к сведению предоставленную Комиссией информацию. Представитель Сети по вопросам людских ресурсов от имени одной из организаций представила пересмотренные данные.

Мнения представителей персонала

358. Представители ККСАМС и ФАМГС приняли к сведению сделанные выводы и выразили признательность секретариату за предоставленную информацию. Представитель ФАМГС заметил, что некоторые организации не принимали участия в нынешнем обзоре.

Обсуждение вопроса Комиссией

359. Комиссия отметила, что по сравнению с предыдущим обзором организации проявили большую активность. Это позволило Комиссии сделать более четкие выводы о степени выполнения ее рекомендаций и решений.

360. Комиссия напомнила, что в 1996 году она рекомендовала Генеральной Ассамблее ограничить в одном из мест службы сроки для выплат в связи с неполным переездом в качестве элемента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях пятью годами с продлением до семи лет в исключительных случаях. Вместе с тем она отметила, что многие организации автоматически применяли положение о семи годах. По мнению некоторых членов Комиссии, такая практика не соответствует согласованному подходу к использованию этого элемента надбавки за мобильность и работу в трудных условиях.

361. Комиссия отметила, что некоторые организации не выполнили ряд других рекомендаций, например в отношении нормы проезда, рекомендованной в 1997 и 1998 годах, и обновленного варианта стандартов поведения, рекомендованного Генеральной Ассамблеей и руководящими органами других участвующих организаций.

362. В соответствии со статьей 12 своего статута Комиссия провела обследование окладов в семи местах расположения штаб-квартир организаций общей системы и рекомендовала шкалы окладов административным руководителям соответствующих организаций. Некоторые члены выразили мнение, что ЮНЕСКО должным образом не применяла рекомендованную шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания и сотрудников других категорий, набираемых на местной основе.

Решения Комиссии

363. Комиссия приняла к сведению информацию, предоставленную ее секретариатом по результатам обзора осуществления рекомендаций и решений в 2003 году. Комиссия постановила: а) обратиться к ее Председателю с просьбой настоятельно призвать те организации, которые не приняли участия в нынешнем обзоре, выполнять свои уставные обязательства в будущем и предложить организациям исходить из того, что их участие в любых усилиях по сбору информации влияет на работу Комиссии; и б) просить секретариат представить в 2004 году статистический доклад о представленности мужчин и женщин в общей системе Организации Объединенных Наций, включая должностных лиц организаций на неклассифицированных должностях.

Примечания

¹ МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО, ВОИС, МАГАТЭ и ЮНИДО.

² МФСР.

³ *Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, пятьдесят седьмая сессия, Дополнение № 30 (A/57/30).*

Приложение I

Программа работы Комиссии по международной гражданской службе на 2004–2005 годы

1. Резолюции и решения, принятые Генеральной Ассамблеей и директивными/руководящими органами других организаций общей системы.
2. Основные положения, касающиеся управления людскими ресурсами:
 - a) обзор системы вознаграждения, пособий и льгот:
 - i) модернизация и упрощение системы надбавок:
 - обзор общей системы надбавок;
 - надбавка за мобильность и работу в трудных условиях;
 - субсидия на образование;
 - ii) разработка методов предоставления поощрительных выплат стратегического характера;
 - iii) проведение экспериментального исследования, посвященного применению широких диапазонов/поощрения за вклад;
 - iv) доклад о ходе применения нового Эталона в рамках системы оценки должностей для категории специалистов и выше;
 - b) система контрактов.
3. Условия службы сотрудников категории специалистов и выше:
 - a) шкала базовых/минимальных окладов;
 - b) эволюция разницы в чистом вознаграждении в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов;
 - c) доклад о работе двадцать шестой сессии Консультативного комитета по вопросам коррективов по месту службы;
 - d) обзор размеров надбавок на детей и иждивенцев второй ступени;
 - e) исследование эквивалентности классов должностей в Организации Объединенных Наций и федеральной гражданской службе Соединенных Штатов.
4. Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и других категорий сотрудников, набираемых на местной основе:
 - a) обследование наилучших преобладающих условий службы в:
 - i) Мадриде;
 - ii) Париже;
 - iii) Монреале;
 - b) соображения, касающиеся обзора норм классификации должностей категории общего обслуживания и смежных категорий.

5. Общие для обеих категорий сотрудников условия службы:
 - a) обзор размера субсидии на образование;
 - b) общая шкала налогообложения персонала;
 - c) отпуск для отца.
6. Выполнение организациями решений и рекомендаций Комиссии по международной гражданской службе.
7. Анализ статистической информации о представленности мужчин и женщин в организациях.
8. Обзор размера зачитываемого для пенсии вознаграждения.
9. Анализ принципа Ноблемера, включая сопоставление совокупного вознаграждения.

Приложение II

Сопоставление среднего чистого вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше в Нью-Йорке и сотрудников гражданской службы Соединенных Штатов в Вашингтоне, округ Колумбия, с разбивкой по эквивалентным классам (разница на 2003 календарный год)

Класс должности	Размеры чистого вознаграждения (в долл. США)		Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов (Вашингтон, округ Колумбия, = 100)	Соотношение размеров вознаграждения в Организации Объединенных Наций и гражданской службе Соединенных Штатов, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни	Веса для расчета общего соотношения ^b
	Организация Объединенных Наций ^a	Гражданская служба Соединенных Штатов			
С-1	58 340	42 277	138,0	119,9	0,2
С-2	72 563	54 790	132,4	115,1	5,3
С-3	88 473	66 865	132,3	115,0	20,9
С-4	106 097	83 135	127,6	110,9	32,1
С-5	124 227	97 566	127,3	110,6	27,5
Д-1	143 836	112 644	127,7	110,9	10,4
Д-2	150 643	116 698	129,1	112,2	3,7
Средневзвешенное соотношение до корректировки с учетом разницы в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, округ Колумбия					128,9
Соотношение стоимости жизни в Нью-Йорке и Вашингтоне, округ Колумбия					115,1
Средневзвешенное соотношение, скорректированное с учетом разницы в стоимости жизни					111,9

^a Для расчета средних окладов в Организации Объединенных Наций использовались данные кадровой статистики Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по состоянию на 31 декабря 2000 года.

^b Эти веса соответствуют числу сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций на должностях классов С-1–Д-2, работавших в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 2000 года.

Приложение III

Шкала окладов сотрудников категории специалистов и выше: годовые валовые оклады и их чистые эквиваленты после вычета ставок налогообложения персонала*

Введена в действие с 1 января 2003 года
(В долл. США)

Класс должности		Ступени															
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	XIV	XV	
ЗГС	Валовой оклад	186 144															
	Чистый оклад, И	125 609															
	Чистый оклад, О	113 041															
ПГС	Валовой оклад	169 366															
	Чистый оклад, И	115 207															
	Чистый оклад, О	104 324															
Д-2	Валовой оклад	139 050	142 085	145 119	148 154	151 189	154 223										
	Чистый оклад, И	96 411	98 292	100 174	102 055	103 937	105 818										
	Чистый оклад, О	88 571	90 159	91 741	93 318	94 890	96 456										
Д-1	Валовой оклад	126 713	129 377	132 041	134 705	137 369	140 033	142 697	145 361	148 024							
	Чистый оклад, И	88 762	90 414	92 065	93 717	95 369	97 020	98 672	100 324	101 975							
	Чистый оклад, О	82 045	83 481	84 913	86 342	87 768	89 190	90 609	92 025	93 437							
С-5	Валовой оклад	104 102	106 369	108 635	110 901	113 168	115 434	117 701	119 967	122 234	124 500	126 766	129 033	131 299			
	Чистый оклад, И	74 743	76 149	77 554	78 959	80 364	81 769	83 174	84 580	85 985	87 390	88 795	90 200	91 606			
	Чистый оклад, О	69 437	70 685	71 930	73 174	74 416	75 655	76 892	78 127	79 360	80 591	81 820	83 046	84 271			
С-4	Валовой оклад	84 435	86 489	88 544	90 637	92 824	95 011	97 198	99 385	101 572	103 759	105 946	108 133	110 320	112 507	114 694	
	Чистый оклад, И	62 327	63 683	65 039	66 395	67 751	69 107	70 463	71 819	73 175	74 530	75 886	77 242	78 598	79 954	81 310	
	Чистый оклад, О	58 041	59 276	60 509	61 740	62 971	64 200	65 429	66 656	67 881	69 106	70 329	71 551	72 772	73 992	75 211	
С-3	Валовой оклад	68 306	70 208	72 112	74 011	75 915	77 815	79 715	81 620	83 523	85 423	87 326	89 226	91 202	93 226	95 250	
	Чистый оклад, И	51 682	52 937	54 194	55 447	56 704	57 958	59 212	60 469	61 725	62 979	64 235	65 489	66 745	68 000	69 255	
	Чистый оклад, О	48 242	49 396	50 553	51 706	52 862	54 015	55 169	56 324	57 477	58 632	59 782	60 933	62 083	63 233	64 384	
С-2	Валовой оклад	55 346	56 907	58 465	60 027	61 729	63 429	65 130	66 829	68 532	70 233	71 932	73 636				
	Чистый оклад, И	42 849	43 973	45 095	46 218	47 341	48 463	49 586	50 707	51 831	52 954	54 075	55 200				
	Чистый оклад, О	40 191	41 210	42 226	43 244	44 260	45 279	46 313	47 344	48 379	49 412	50 444	51 479				
С-1	Валовой оклад	42 944	44 444	45 942	47 442	48 939	50 438	51 938	53 436	54 932	56 432						
	Чистый оклад, И	33 920	35 000	36 078	37 158	38 236	39 315	40 395	41 474	42 551	43 631						
	Чистый оклад, О	31 997	32 992	33 986	34 980	35 974	36 967	37 962	38 944	39 921	40 899						

Примечания:

И = ставки для сотрудников, имеющих на иждивении супруга или ребенка.

О = ставки для сотрудников, не имеющих на иждивении супруга или ребенка.

* Настоящая шкала была введена в действие во исполнение резолюции 57/285 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 2002 года.

03-47193 (R) 141003 161003

