



ДОКЛАД
КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ
ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОТЧЕТЫ • ТРИДЦАТЬ ВТОРАЯ СЕССИЯ
ДОПОЛНЕНИЕ № 30 (A/32/30)

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Нью-Йорк • 1977

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.

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Препроводительное письмо		viii
<u>Глава</u>		
I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ	1 - 13	1
А. Признание статута	1	1
В. Членский состав	2 - 3	1
С. Сессии	4 - 6	3
D. Вспомогательный орган	7 - 9	3
Е. Методы работы	10 - 13	4
II. РЕШЕНИЯ, ПРИНЯТЫЕ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ И ДРУ- ГИМИ ДИРЕКТИВНЫМИ ОРГАНАМИ, И ПОСЛЕДУЮЩИЕ МЕРО- ПРИЯТИЯ	14 - 26	6
А. Пересмотр системы окладов Организации Объединенных Наций	15 - 20	6
В. Условия службы персонала категории общего обслуживания	21 - 23	9
С. Пенсии	24 - 26	11
III. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИА- ЛИСТОВ И ВЫШЕ	27 - 63	13
А. Осуществление решений Генеральной Ассамблеи	27 - 29	13
В. Эволюция разницы между размером вознаграж- дения общей системы Организации Объединенных Наций и размером вознаграждения сопоста- вимой национальной гражданской службы	30 - 37	14
С. Действие системы коррективов по месту службы	38 - 57	19
D. Методология оценки "общей компенсации" и сравнение пенсионных пособий	58 - 60	26
Е. Надбавка на детей	61 - 63	27

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
IV. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ	64 - 205	28
А. Рассмотрение общего принципа и методов его применения	64 - 112	28
В. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве	113 - 204	45
Введение	113 - 117	45
Организация обследования	118 - 137	47
Сбор данных	138 - 141	56
Документация, представленная на рассмотрение Комиссии на ее шестой сессии, и рассмотрение точек зрения администрации и персонала	142 - 144	58
Тип обзора	145 - 147	58
Сфера охвата обзора	148 - 154	60
Условия найма, помимо денежного вознаграждения	155 - 156	62
Различия в вознаграждении мужчин и женщин	157 - 161	64
Должности, которые необходимо принимать во внимание при окончательном анализе ...	162 - 164	66
Интерпретация данных	165 - 169	66
Внешние соответствующие точки	170	68
Построение шкалы окладов	171 - 181	69
Заявление представителей персонала	182	73
Применение рекомендованной шкалы окладов - нетто	183	73
Метод будущих корректиров	184	74
Налогообложение персонала, оклад-брутто и зачитываемое при начислении пенсии вознаграждение	185 - 188	75

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

<u>Глава</u>	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Надбавки	189 - 192	77
Заключение	193 - 204	78
С. Дальнейшие меры в соответствии с пунктом 1 статьи 12 Статута	205	82
V. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ	206 - 213	83
А. Пособия в связи с окончанием службы для персонала, работающего по срочным контрактам, в случае невозобновления контракта	206 - 208	83
В. Пособия для специального обучения детей с физическими недостатками	209 - 213	83
VI. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ЗА ПРЕДЕЛАМИ ШТАБ-КВАТИР ...	214 - 217	86
VII. МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ СТАТУТА КОМИССИИ	218 - 234	88
А. Классификация должностей (статья 13)...	218 - 220	88
В. Набор персонала (статья 14а, <u>б</u> и <u>с</u>) ...	221 - 226	89
С. Вопросы продвижения по службе, подготовки кадров и оценки персонала (статья 14б)	227 - 230	90
D. Общие положения о персонале (статья 15)	231 - 234	92

ПРИЛОЖЕНИЯ

I. <u>Классы коррективов по месту службы</u>		
Установленные ФАМГС для штаб-квартир, и средне-взвешанные коррективы по месту службы (СВКМС) апрель 1975 г.-август 1977 г.		93
II. А. Системы классов коррективов по месту службы при системе пяти пунктов и системе 5 процентов		94
В. Таблица коррективов по месту службы (сумма в долл. США в расчете на один пункт индекса)		95

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

ПРИЛОЖЕНИЯ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
III. <u>Шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве</u>	97
А. Разуме мнений, высказанных представителями вспомогательных глав и персонала Организации в Женеве	97
В. Краткий обзор общих условий труда, обследованных служащих вне системы Организации Объединенных Наций и сопоставление с условиями, предоставляемыми организациями	106
С. Список обследованных должностей и соответствующих классов	111
D. Число эквивалентных должностей (служащих, в соответствии с описанием должностных обязанностей, в отношении которых были получены данные об окладах) с разбивкой по нанимателям и по должностям	112
Е. 1. Сравнение числа служащих вне системы ООН и сотрудников Организации по обследованным должностям (и веса по числу служащих Организации по должностям)	114
2. Общее число сотрудников организаций категории общего обслуживания в Женеве на 31 декабря 1976 года (и веса по классам)	115
F. Распределение по полу служащих организаций и нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций на обследованных должностях (в процентах).....	116
G. Средний возраст и продолжительность службы персонала организаций и нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций на обследованных должностях	117
H. Оклады-нетто вне системы Организации Объединенных Наций по должности и по соответствующему классу, включая поправку на различие в ставках мужчин и женщин, по состоянию на 1 января 1978 года в швейцарских франках	118

СОДЕРЖАНИЕ (продолжение)

ПРИЛОЖЕНИЯ (продолжение)

	<u>Стр.</u>
I. Существующая шкала окладов персонала категории общего обслуживания в Женеве годовой оклад брутто и нетто (в швейцарских франках)	119
J. Рекомендованная шкала окладов, показывающая точки совпадения, наложения ступеней друг на друга по сравнению с существующей шкалой (в швейцарских франках - оклад нетто)	120
K. Внутреннее соотношение окладов - существующая шкала и рекомендованная шкала	121
L. Рекомендованная шкала окладов - нетто для персонала категории общего обслуживания в Женеве, на 1 января 1978 года (в швейцарских франках)	122
M. Рекомендованная шкала окладов для персонала категории общего обслуживания в Женеве, на 1 января 1978 года, оклады брутто с использованием существующей шкалы налогообложения персонала (в швейцарских франках)	123

ПРЕПРОВОДИТЕЛЬНОЕ ПИСЬМО

30 сентября 1977 года

Сэр,

Имею честь препроводить настоящим третий годовой доклад Комиссии по международной гражданской службе, подготовленный в соответствии со статьей I7 статута Комиссии, одобренного Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 3357 (XXIX).

Основная часть деятельности Комиссии в 1977 году была посвящена началу обследования условий службы сотрудников категории общего обслуживания, и в частности обзору наилучших условий, который она провела в Женеве во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 31/193 В. Доклад Комиссии об этом обзоре, включая рекомендацию, сделанную ею в соответствии с пунктом 1 статьи I2 своего статута по вопросу о шкале окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, был препровожден всем исполнительным главам семи организаций, штаб-квартиры или основные отделения которых расположены в Женеве. В соответствии с просьбой, изложенной в пункте 1 резолюции Генеральной Ассамблеи о том, чтобы Комиссия "информировала Генеральную Ассамблею на ее тридцать второй сессии о мерах, принятых в этой связи", данный доклад воспроизводится в главе IV.В настоящего документа; рекомендованная Комиссией шкала окладов дается в приложениях III.L и III.M.

В других разделах доклада содержится информация о продолжающемся изучении Комиссией ряда вопросов, каждый из которых рассматривается Комиссией по мере принятия на себя всех функций, предусмотренных ее статутом или во исполнение резолюции 31/141 Генеральной Ассамблеи; по большинству этих вопросов Комиссия предполагает представить рекомендации Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии. На текущей сессии представляется лишь одна рекомендация, требующая решения Генеральной Ассамблеи, а именно содержащаяся в пункте 57 рекомендация о внесении изменений в системе коррективов по месту службы.

Буду признателен, если Вы представите этот доклад Генеральной Ассамблее и, как это предусмотрено в статье I7, препроводите его также руководящим органам других организаций, участвующих в работе Комиссии, через посредство их исполнительных глав и представителям персонала.

Пользуюсь данной возможностью, для того чтобы вновь заверить Вас, сэр, в своем глубоком уважении.

Рауль А. КИХАНО
Председатель Комиссии по
международной гражданской
службе

Его Превосходительству
Г-ну Курту Вальдхайму
Генеральному секретарю
Организации Объединенных Наций,
Нью-Йорк

ГЛАВА I

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ

А. Признание статута

1. С момента подготовки второго годового доклада Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) 1/ не произошло каких-либо изменений в вопросе признания статута Комиссии организациями, участвующими в деятельности общей системы Организации Объединенных Наций. Таким образом, кроме самой Организации Объединенных Наций, к настоящему времени статут признан десятью организациями 2/. Остальные две организации 3/, хотя еще официально и не признали статут, продолжают принимать активное участие в работе Комиссии.

В. Членский состав

2. Поскольку срок полномочий пяти членов Комиссии, назначенных в 1974 году на двухлетний срок, установленный с помощью жеребьевки, должен был истечь 31 декабря 1976 года, Генеральная Ассамблея на своей тридцать первой сессии рассмотрела вопрос о назначении пяти членов для замены тех членов, срок полномочий которых истек. Будучи информирован Генеральным секретарем о том, что он провел предусмотренные в статье 4 статута консультации с государствами-членами, исполнительными главами других организаций и представителями персонала, а также консультации с Консультативным комитетом по административным и бюджетным вопросам, Пятый комитет без проведения голосования постановил 10 декабря 1976 года рекомендовать Генеральной Ассамблее вновь назначить на четырехлетний срок, начинаая с 1 января 1977 года, пятерых членов, срок полномочий которых истекал, а именно

1/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30). См. также первый годовой доклад Комиссии, там же, тридцатая сессия, Дополнение № 30 (A/10030).

2/ Международная организация труда; Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций; Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры; Международная организация гражданской авиации; Всемирная организация здравоохранения; Всемирный почтовый союз; Международный союз электросвязи; Всемирная метеорологическая организация; Межправительственная морская консультативная организация; Всемирная организация интеллектуальной собственности.

3/ Международное агентство по атомной энергии; Генеральное соглашение по тарифам и торговле.

г-на Амжада Али (Пакистан), вождя Майкла О.Ани (Нигерия), г-на А.С.Чистякова (Союз Советских Социалистических Республик), г-на П.Н.Хаксара (Индия) и г-жи Халиму Варзази (Марокко). Эта рекомендация была одобрена без проведения голосования Генеральной Ассамблеей на ее 107-м пленарном заседании 22 декабря 1976 года (резолюция 31/200).

Членский состав Комиссии в 1977 году был, таким образом, следующий:

А.Л.Аду (Гана) (заместитель Председателя)** (скончался 2 сентября 1977 года)

Амжад Али (Пакистан)***

Вождь Майкл О.Ани (Нигерия)***

А.С.Чистяков (СССР) ***

Паскаль Фрошо (Швейцария) **

Тору Хагивара (Япония) *

П.Н.Хаксар (Индия) ***

Роберт Е.Хэмптон (Соединенные Штаты Америки) *

А.Х.М.Хиллис (Соединенное Королевство) *

Иржи Носек (Чехословакия) **

А.Фонсека Пиментель (Бразилия) *

Жан-Луи Плион (Франция) *

Рауль А.Кихано (Аргентина) (Председатель) **

Д.Тиам (Сенегал) **

Халима Варзази (Марокко) ***

* Срок полномочий истекает 31 декабря 1977 года.

** Срок полномочий истекает 31 декабря 1978 года.

*** Срок полномочий истекает 31 декабря 1980 года.

3. Комиссия с глубоким прискорбием узнала о смерти 2 сентября 1977 года своего заместителя Председателя, г-на А.Л.Аду (Гана).

С. Сессии

4. Комиссия провела две сессии в 1977 году: пятую сессию в Централь-ных учреждениях Организации Объединенных Наций с 22 февраля по 11 марта и шестую сессию в штаб-квартире Международного агентства по атомной энергии в Вене по приглашению Генерального директора Агентства с 16 августа по 2 сентября.

5. На своей пятой сессии Комиссия приняла к сведению касающиеся ее деятельности решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее тридцать первой сессии, и рассмотрела их последствия для ее собственной программы работы (см. главу II ниже); приступила к рассмотрению принципа и методологии определения условий службы персонала категории общего обслуживания и мероприятий по проведению обследования местных условий в Женеве (см. главу IV); а также наметила руководящие направления для ряда других обследований, которые должны быть осуществлены в 1977 и 1978 годах (см. главы III.D, VI и VII). На своей шестой сессии Комиссия рассмотрела результаты обзора, проведенного в Женеве, и подготовила рекомендации относительно уровня окладов персонала категории общего обслуживания в Женеве; определила порядок проведения дальнейшего аналогичного обследования в Париже (см. главу IV); изучила различные вопросы, касающиеся условий службы персонала категории специалистов и выше (см. главу III) и обеих категорий (см. главу V); а также продолжала изучение вопросов, относящихся к ее функциям, осуществляемым в соответствии со статьей I4 своего статута (см. главу VII).

6. В дополнение к этим двум сессиям рабочая группа, состоящая из Председателя, заместителя Председателя и четырех членов Комиссии, провела в Женеве с 16 по 20 мая заседание в связи с обзором окладов персонала категории общего обслуживания в Женеве.

D. Вспомогательный орган

7. Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы (ККВКМС) был создан в 1976 году в соответствии с решением, содержащимся в резолюции 3418 А (XXX) Генеральной Ассамблеи, с временным сроком полномочий его членов в один год, как указано в пункте 10 второго годового доклада Комиссии. После подготовки настоящего доклада на вакантную должность для члена от латиноамериканского региона был назначен г-н Бернардо Ферран (Венесуэла).

8. На своей пятой сессии Комиссия, приняв к сведению доклад о работе первой сессии Консультативного комитета, утвердила порядок назначения членов на регулярной основе, с учетом, с одной стороны, целесообразности некоторой ротации членского состава и, с другой стороны, необходимости наличия у его членов достаточного опыта в отношении системы коррективов по месту службы. Она решила, что члены должны назначаться Председателем Комиссии после консультации с Председателем ККВКМС, назначенным Комиссией, и после получения мнений и предложений от исполнительных глав и представителей персонала. Обычный срок полномочий составляет четыре года с возможным назначением на второй срок. Из пяти членов, входивших в состав Комитета в 1976 году, один должен быть вновь назначен на четырехгодичный срок, один на трехгодичный срок, один на двухгодичный срок, один на один год и один член должен быть заменен.

Сроки их полномочий будут определяться в обратном порядке к числу лет, которые они прослужили в ККВКМС и в предшествующих ему органах. Соответственно, г-н Бернардо Ферран (Венесуэла) был вновь назначен на четырехлетний срок, г-н Ю. Батоврин (Союз Советских Социалистических Республик) на трехлетний срок, г-н Г.Х. Мур (Соединенные Штаты Америки) на двухлетний срок, г-н Э.Н. Омабоу (Гана) на срок в один год; а г-н Ю. Мура (Япония) был назначен на трехлетний срок вместо вышедшего из состава Комитета г-на Б. Рамамурти (Индия). Г-н Батоврин впоследствии вышел из состава Комитета и г-н А.Ф. Ревенко (Союз Советских Социалистических Республик) был назначен на его место до истечения срока полномочий его предшественника. Г-н Паскаль Фрошо, член КМГС, продолжал выступать в качестве Председателя ККВКМС.

9. Вторая сессия ККВКМС состоялась с 13 по 19 июля в штаб-квартире Международной организации гражданской авиации в Монреале. Решение, принятое Комиссией по рекомендациям ККВКМС, изложено в главе III.С ниже.

Е. Методы работы

10. Комиссия поддерживает регулярные и полезные взаимоотношения как с исполнительными главами участвующих организаций и их административными руководителями, так и с представителями персонала, короче говоря, с двумя сторонами, которые в соответствии с ее статутом имеют право представлять Комиссии факты и мнения по всем вопросам в рамках ее компетенции. Она также продолжает сотрудничать с другими различными организациями, входящими в систему Организации Объединенных Наций.

11. Участие исполнительных глав в работе Комиссии осуществляется посредством представления совместных заявлений и в некоторых случаях предложений, обычно одобренных Административным комитетом по координации (АКК), посредством исследований, предложений и заявлений, представленных по поручению АКК Консультативным комитетом по административным вопросам (ККАВ), и активного участия в ее обсуждениях старших административных сотрудников, ответственных за кадровые вопросы и выступающих как в качестве представителей своих исполнительных глав, так и в качестве членов ККАВ. Укрепление таких рабочих отношений способствует участию Председателя в заседаниях АКК и его личные контакты с некоторыми исполнительными главами, а также участие исполнительного секретаря в заседаниях ККАВ. Комиссия понимает, что ее программа работы возлагает большие требования на администрацию организаций, в первую очередь ККАВ, при подготовке для нее совместных представлений фактов, мнений и предложений. Вопреки некоторым ожиданиям, создание Комиссии не привело к уменьшению объема работы ККАВ; такое положение, по-видимому, будет наблюдаться в течение, по меньшей мере, еще несколько лет и потребует гибкого распределения обязанностей при проведении исследований между ККАВ и собственным секретариатом Комиссии.

12. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) доводит до сведения Комиссии мнение персонала по всем вопросам общего характера, имеющим отношение ко всей системе. Комиссия также осознает те трудности, с которыми приходится сталкиваться представителям персонала при представлении согласованных мнений по огромному количеству вопросов, и, в частности, выражает удовлетворение по поводу важности их предложений и обоснованности их позиций. По вопросам, имеющим значение для конкретных мест службы, например, обзор существующих условий в Женеве, Комиссия полностью признает содержащийся в ее правилах процедуры принцип о необходимости проведения консультаций с непосредственно заинтересованным персоналом. Однако она с беспокойством, выраженным Председателем при представлении им второго ежегодного доклада Пятому комитету Генеральной Ассамблеи, отмечает тенденцию, в соответствии с которой некоторые группы персонала стремятся представить свое мнение отдельно от коллективного представления как по общим вопросам через ФАМГС, так и по вопросам, имеющим значение для конкретных мест службы, через совместных представителей, назначенных заинтересованным персоналом. Комиссия принимает письменные заявления от таких придерживающихся иного мнения групп персонала путем расширения правила 36.2 ее правил процедуры (в котором указывается, что "эти положения в отношении коллективного представления мнений не должны ущемлять право исполнительного главы или представителей персонала любой участвующей организации представлять письменные заявления индивидуально"). Однако Комиссия отметила, что представленные таким образом мнения часто незначительно отличаются от мнений, представленных на коллективной основе, что предполагает, что основным мотивом заинтересованных групп является не представление добросовестных особых интересов, а достижение признания в качестве особых групп. Комиссия считает, что поддержка ею таких попыток будет представлять собой вмешательство с ее стороны во внутренние разногласия между членами персонала одной и той же организации, которые должны разрешаться на основе демократии через органы, представляющие интересы персонала и имеющиеся в каждой организации. Поэтому она считает, что участие представителей персонала в ее работе (за исключением, возможно, представления письменных заявлений) должно осуществляться на основе содержащегося в правиле I ее правил процедуры определения, что "представители персонала" означают представители персонала участвующей организации, признанной в соответствии с положениями и правилами о персонале этой организации...". Комиссия уверена в том, что иная позиция была бы вредной как для организованных демократических процедур представления персонала, так и для эффективного участия представителей персонала в ее работе, которому она придает огромное значение.

13. Комиссия высоко оценивает вклад, внесенный в ее работу как учебным и научно-исследовательским институтом Организации Объединенных Наций (ЮНИТАР), который подготавливает для нее весьма ценное исследование по вопросам продвижения по службе и концепции службы в системе Организации Объединенных Наций, так и Объединенной инспекционной группой, которая также оказала помощь работе Комиссии путем проведения исследования методов, политики и стандартов найма персонала. Предварительные выводы Комиссии по этим вопросам изложены в разделах В и С главы VII ниже.

ГЛАВА II

РЕШЕНИЯ, ПРИНЯТЫЕ ГЕНЕРАЛЬНОЙ АССАМБЛЕЕЙ И ДРУГИМИ ДИРЕКТИВНЫМИ ОРГАНАМИ, И ПОСЛЕДУЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

I4. Решения, принятые Генеральной Ассамблеей на ее тридцать первой сессии в связи с работой Комиссии (помимо назначения нового состава Комиссии, о чем речь идет в пункте 2 выше), касаются:

а) пересмотра системы окладов Организации Объединенных Наций (резолюция 31/141 от 17 декабря 1976 года);

б) функций Комиссии в отношении окладов категории общего обслуживания (резолюция 31/193 В от 22 декабря 1976 года);

с) ссылок, содержащихся в резолюции, принятой по вопросу о пенсионной системе Организации Объединенных Наций (резолюция 31/196 от 22 декабря 1976 года), на озабоченность Комиссии в связи с тем, что пенсии рассматриваются как элемент общего объема вознаграждения.

А. Пересмотр системы окладов Организации Объединенных Наций

I5. В резолюции 31/141 В Генеральной Ассамблее с удовлетворением отмечается своевременное завершение Комиссией основной части пересмотра, который ей было предложено в соответствии с резолюциями 3042 (XXVII), 3357 (XXIX) и 3418 (XXX) провести в первоочередном порядке, принимаются к сведению сделанные Комиссией выводы и одобряются рекомендуемые ею меры 4/, за исключением двух: предложение о введении пособия "в связи с прекращением службы" сотрудников категории специалистов и выше, срочные контракты которых не возобновляются после, по крайней мере, шести лет службы; и введение пособия на образование для университетского обучения в стране места службы сотрудника.

I6. Поскольку Комиссия представила рекомендуемые ею меры как меры, призванные исправить самые серьезные недостатки в системе и приспособить ее к изменяющимся условиям, а не как коренную реформу системы, Генеральная Ассамблея в разделе II резолюции 31/141 В рекомендовала Комиссии продолжить свое исследование возможных дальнейших преобразований системы окладов и выделить ряд аспектов, требующих особого внимания. Этими аспектами являются:

4/ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), часть вторая, глава II.

а) целесообразность изменения системы коррективов по месту службы с учетом возможности того, что автоматическое применение системы может привести к несоответствию в уровнях вознаграждения Организации Объединенных Наций и сопоставимой национальной гражданской службы;

б) разработка методики сравнения "общих компенсационных выплат" между системой Организации Объединенных Наций и сопоставимой гражданской службой и дальнейшее сравнение этих двух систем на всех уровнях;

с) условия предоставления выплат по окончании срока службы, в частности в связи с выходом на пенсию, и возможность установления потолка максимальной совокупной суммы причитающихся выплат;

д) пересмотр возможного введения пособия в связи с "окончанием службы";

е) условия для предоставления пособия на образование, в частности на продолжение обучения после получения среднего образования и обучения в стране, не являющейся родиной сотрудника;

ф) исчисление по шкале возмещения расходов в связи с окончанием срока службы суммы, выплачиваемой находящемуся на иждивении супругу или ребенку сотрудника, умершего при исполнении служебных обязанностей.

17. Генеральная Ассамблея приняла также поправки к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, на основе которых в систему окладов будут внесены одобренные ею изменения, и уполномочила Генерального секретаря внести в Правила о персонале такие последующие изменения, какие являются необходимыми. Таким образом, решения Генеральной Ассамблеи вступили в силу для Организации Объединенных Наций 1 января 1977 года. Аналогичные решения были приняты компетентными органами других организаций общей системы в отношении их собственного персонала, за исключением одной организации (МОТ), которая, осуществляя пересмотренные меры в отношении выплаты компенсации при прекращении службы, сохранила некоторые уже существующие в её правилах положения, более предпочтительные чем те, которые были рекомендованы Комиссией, и одобрены Генеральной Ассамблеей 5/.

18. На своей пятой сессии Комиссия отметила, что, хотя Генеральная Ассамблея передала обратно Комиссии для дальнейшего изучения предложение о введении пособия в связи "с окончанием службы", Исполнительный комитет Всемирной организации здравоохранения на своей пятьдесят девятой сессии в январе 1977 года одобрил внесенное Генеральным директором ВОЗ предложение о включении в Правила о персонале нового правила, "устанавливающего пособие в связи с окончанием службы в качестве временной меры до пересмотра Комиссией по международной

5/ Ожидается, что вскоре после подготовки этого доклада решение примет еще одна организация (ВОИС).

гражданской службе своего предложения относительно такого пособия и до принятия решения по этому вопросу Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций" 6/. Она отметила временный характер этой меры, а также особые условия, в которых она была принята: ВОЗ решила упразднить в течение ближайших четырех лет свыше 300 должностей, что во многих случаях повлечет за собой невозобновление контрактов сотрудников, прослуживших в ВОЗ в течение ряда лет по срочным контрактам.

19. На своей пятой сессии Комиссия утвердила план, предусматривающий включение в ее программу работы, принятие последующих мер на основе решений Генеральной Ассамблеи. Она постановила рассмотреть в первую очередь рекомендацию, содержащуюся в пункте 1 раздела II резолюции 31/141 В, согласно которой ей надлежит представить Генеральной Ассамблее доклад о целесообразности введения измененной системы коррективов по месту службы, и предложила ККВКМС изучить технические аспекты этой проблемы на его сессии 1977 года; выводы и рекомендации Комиссии содержатся в главе III.C настоящего доклада. Что касается пересмотра размера пособия по случаю смерти, в связи с которым Комиссии было предложено представить предложения Генеральной Ассамблее на ее тридцать второй сессии, Комиссия изучила этот вопрос на своей шестой сессии на основе доклада АКК. Она отметила различия в практике различных организаций и выразила неуверенность в том, что выплата этого пособия осуществляется на тех же основаниях, что и выплата компенсации в случае прекращения службы. Поэтому Комиссия пришла к выводу о необходимости проведения дальнейшего исследования на основе более полной информации, которую должна представить организации; после этого она представит доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии вместе с исследованием, которое она должна представить по всем видам пособий в случае прекращения службы. Что касается других вопросов, по одним из которых было предложено представить доклад на тридцать третьей сессии, а по другим не было установлено конкретного срока, то Комиссия приступила к их изучению с намерением представить по ним доклад Генеральной Ассамблее в 1978 году.

20. Комиссия вновь подтвердила свое мнение о том, что с теми изменениями, которые уже внесены в систему окладов, и когда дальнейшие вопросы, о которых упоминается выше, будут решены, в течение нескольких лет не потребуются подробного пересмотра системы окладов категории специалистов и выше. Она не упустила из виду своего собственного заявления о том, что более фундаментальная реформа "может, по-видимому, быть целесообразной в будущем для обеспечения еще большей адаптации системы к изменяющимся потребностям организаций в результате перепределения правительствами государств-членов тех услуг, которые они ожидают от этих организаций" 7/, а также рекомендации Генеральной

6/ Резолюция ВОЗ EB 59.R.35.

7/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, дополнение № 30 (A/31/30), пункт 46.

Ассамблеи "продолжить свое исследование возможных дальнейших преобразований". Однако, как было признано в ходе обсуждения в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи, желательно, чтобы политические органы системы Организации Объединенных Наций дали руководящие указания до разработки дальнейших, возможно фундаментальных, реформ. Комиссия осознает, что ее обязанность - доводить до сведения директивных органов вопросы, по которым, по ее мнению, требуются такие руководящие указания, и возможно предлагать новые пути решения проблем. Однако она полагает, что она сможет это делать с лучшим знанием дела, когда она достигнет прогресса в рассмотрении некоторых связанных с этим основных вопросов, таких как взаимоотношение между постоянной (или кадровой) службой и краткосрочной работой в международной гражданской службе и специфическими потребностями в услугах на местах службы вне штаб-квартир, включая обслуживания проектов по оказанию помощи в целях развития. Комиссия не смогла достичь значительного прогресса в изучении этих вопросов (о чем говорится в главах VI и VII.C настоящего доклада) по той причине, что со времени ее создания она должна была уделять внимание в первую очередь неотложным вопросам окладов; тем не менее, она придает им большую важность и надеется, что в свое время она сможет представить свою точку зрения по ним в рамках рассмотрения вопроса о возможной коренной реформе системы.

В. Условия службы персонала категории общего обслуживания

21. В резолюции (31/193 В), которая была принята Генеральной Ассамблеей в результате рассмотрения доклада Объединенной инспекционной группы о некоторых аспектах забастовки в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года, говорится "о необходимости пересмотра методологии обзоров окладов и системы классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в Женеве"; отмечается, что ВОЗ и МОТ просили КМГС взять на себя, по возможности в ближайшее время, изложенные в статье I2.1 ее статута в отношении Женевы; и с удовлетворением отмечается решение Комиссии ускорить принятие ею этих функций. В пунктах постановляющей части резолюции Комиссии предлагается:

а) в срочном порядке установить в соответствии с положениями статьи I1a своего статута методы, с помощью которых должны применяться принципы определения условий службы персонала категории общего обслуживания в Женеве;

б) на основе такой методологии и в соответствии с положениями пункта 1 статьи I2 своего статута "обеспечить проведение обзора местных условий службы в Женеве, внести рекомендации в отношении шкалы окладов, которая считалась бы подходящей при сложившихся обстоятельствах, и информировать Генеральную Ассамблею на ее тридцать второй сессии о мерах, принятых в этой связи";

с) рассмотреть основу, на которой определялись недавние существенные коррективы окладов этой категории сотрудников, и полностью учесть их при рассмотрении окладов этой категории сотрудников и методологии будущих коррективов окладов;

д) учитывать все аспекты (в частности пункт 29) доклада Объединенной инспекционной группы и замечания АИК и Генерального секретаря по этому докладу.

22. На своей пятой сессии Комиссия рассмотрела пути выполнения просьбы Генеральной Ассамблеи и признала, что с учетом того факта, что время принятия ею необходимых решений ограничено просьбой о представлении доклада о них Генеральной Ассамблее на ее тридцать второй сессии, ей придется поставить в ряд первоочередных вопросов в ее программе работы общие проблемы методологии определения окладов категории общего обслуживания и конкретную проблему Женевы. Далее она отметила, что ограничение срока неизбежно вызовет необходимость изменить подход к рассмотрению вопроса, который Комиссия изложила в пунктах 27-31 своего второго годового доклада. Комиссия планировала сначала изучить принцип и методологию применения этого принципа в целом, после чего, вероятно, будет установлен комплекс директив или руководящих принципов, с учетом которых будут пересмотрены или которыми будут заменены существующие "Руководящие принципы", и лишь затем приступить к применению той методологии в отдельных местах службы в ходе выполнения своих функций в соответствии со статьей 12 статута. Безотлагательность рассмотрения возникшего в Женеве положения, которую признает Комиссия и подтверждает резолюция Генеральной Ассамблеи, с вытекающей отсюда необходимостью немедленного проведения обзора в Женеве после пятой сессии, с тем чтобы Комиссия могла рассмотреть результаты на ее шестой сессии и сформулировать свои рекомендации до открытия тридцать второй сессии Генеральной Ассамблеи, обязывает Комиссию действовать более эмпирическим образом. Поэтому Комиссия решила провести на своей пятой сессии предварительное изучение рассматриваемых вопросов в широких рамках; она сделает, там где это возможно, временные выводы в отношении вопросов общих принципов или методологии, применимой во всех местах службы. Одновременно она примет решение в отношении тех пунктов методологии, которые необходимы для проведения первого этапа - сбора данных - операций в Женеве в период между пятой и шестой сессиями. При рассмотрении на своей шестой сессии данных, собранных в Женеве, Комиссия примет решение, опять же применимое для Женевы, в отношении остальных пунктов методологии (то есть интерпретации данных и их учета при выработке рекомендаций в отношении шкал окладов и других условий службы, соответствующих Женеве). После завершения своей первой задачи в отношении Женевы Комиссия вернется к рассмотрению широкого принципа и общей методологии с учетом опыта, накопленного в Женеве и, возможно, в других местах службы, где в течение этого времени могли проводиться обзоры.

23. В главе IV говорится о прогрессе, достигнутом Комиссией при рассмотрении общей методологии, и излагаются общие выводы, сделанные на основании проведенного в Женеве обследования.

С. Пенсии

24. Следует напомнить, что компетенция Комиссии в отношении пенсионной системы Организации Объединенных Наций ограничивается статьей 11 ее статута, в котором предусматривается, что "Комиссия устанавливает ... b) нормы надбавок и пособий, исключая пенсии ...". Таким образом, Комиссию не интересуют подробности, касающиеся пенсионных пособий (это входит в обязанности Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций). Однако для нее представляет интерес общая стоимость пенсионных пособий в реальном выражении как одного из элементов общего объема компенсационных выплат, определяющего являются ли финансовые условия, предлагаемые системой Организации Объединенных Наций, надлежащими, чтобы привлечь и сохранить штатных сотрудников любого гражданства и требуемого уровня; и в качестве части ее обязанностей по вынесению рекомендаций по шкале окладов, предусмотренной статьями 10 и 12 ее статута, она обязана выносить рекомендации, каким должен быть размер зачитываемого для пенсии вознаграждения в зависимости от окладов брутто и нетто.

25. В резолюции, которую Генеральная Ассамблея приняла на своей тридцать первой сессии относительно пенсионной системы Организации Объединенных Наций (резолюция 31/196), она предложила Правлению Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций учесть при дальнейшем изучении вопроса о системе корректировок пенсионных пособий, в частности, "все соответствующие выводы Комиссии по международной гражданской службе, упомянутые в пункте 22 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам" (А/31/409). Этот пункт доклада Консультативного комитета касался исследования, которое будет проведено Комиссией в отношении стоимости пенсионных пособий в реальном выражении как одного из элементов компенсационных выплат и также ее комментариев относительно зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания (соответственно, пункты 238 и 343 второго годового доклада Комиссии).

26. Решения, принятые Комиссией по этим двум аспектам, излагаются в главах III.D и IV.C настоящего доклада. Ее выводы будут представлены Правлению Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, - кстати, исследование стоимости пенсионных пособий в реальном выражении проводится в сотрудничестве с Правлением. Однако, как Комиссия отметила на своей пятой сессии, основной целью этого исследования является проведение сравнения пенсионных пособий Организации Объединенных Наций с пенсионными пособиями гражданской службы Соединенных Штатов в качестве дальнейшего этапа в области сравнения общего размера компенсации между этими двумя службами. Было бы преждевременно высказывать предположения о том, в какой степени ее выводы могут касаться вопроса о коррективе размера пенсий. Вывод о том, что размер получаемых сотрудниками Организации Объединенных Наций пенсионных пособий выше, равен или ниже размера пенсионных пособий, получаемых гражданскими служащими Соединенных Штатов, сам по себе не станет свидетельством того, удовлетворяет ли

надлежащим и справедливым образом один и тот же размер пенсионных пособий Организации Объединенных Наций потребности пенсионеров, не проживающих в Соединенных Штатах. Однако не исключена вероятность того, что Комиссия в результате своего исследования, возможно, сочтет целесообразным пересмотреть размер зачитываемого для пенсии вознаграждения и способ его определения; и что в этой связи могла бы быть рассмотрена та или иная возможность проведения дифференциации зачитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников с учетом предполагаемой дифференциации размеров пособий, которые в конечном счете будут выплачиваться штатному сотруднику после его ухода на пенсию.

ГЛАВА III

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ И ВЫШЕ

А. Осуществление решений Генеральной Ассамблеи

27. Как упоминалось выше в пункте I6, Генеральная Ассамблея приняла поправки к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций, чтобы отразить изменения в системе окладов, утвержденных по рекомендации Комиссии, и предложила Генеральному секретарю внести в Правила о персонале соответствующие изменения; то же самое было проделано другими организациями-участниками общей системы. Секретариат Комиссии распространил записку с предложением занять общий подход в отношении различных аспектов формально-юридического применения пересмотренных положений.

28. В соответствии с вышеуказанным в систему окладов внесены следующие изменения:

а) новая шкала налогообложения персонала для категории специалистов и выше (предыдущая шкала временно остается в силе для категории общего обслуживания), вносящая дифференциацию в оклад нетто как штатных сотрудников, имеющих иждивенку-супругу или иждивенца-ребенка, так и не имеющих их;

б) аннулирование прежнего пособия на супругу;

с) новая шкала корректиров по месту службы, отменяющая прежнюю дифференциацию в процентных ставках между сотрудниками, имеющими и не имеющими иждивенцев, и составляющая для всех классов одинаковую процентную долю чистого оклада сотрудников для каждого класса и ряда должностей;

д) консолидация пяти классов корректиров по месту службы в основной оклад, таким образом вновь приводя размер зачитываемого для пенсии вознаграждения (который прежде равнялся окладу брутто плюс 25 процентов) в соответствии с окладом брутто;

е) изменение определения выплат в связи с прекращением службы, которые прежде выражались термином "основной оклад", на "зачитываемое для пенсии вознаграждение минус налогообложение персонала";

ф) увеличение размера пособия на иждивенцев второй степени;

г) пересмотренная шкала размеров пособия на репатриацию;

н) пересмотренная шкала размеров выходного пособия;

1) пересмотр шкалы возмещения расходов в рамках пособия на образование и единая сумма для покрытия расходов, понесенных где-нибудь в другом месте, помимо учебного заведения.

29. На основании полномочий, представленных ей Генеральной Ассамблеей в пункте 4 раздела I резолюции 31/141 В, Комиссия огласила условия для временных промежуточных выплат, которые будут предоставляться штатным сотрудникам, чье вознаграждение в соответствии с пересмотренной шкалой будет меньше, чем при действующей шкале, в том числе положение, предусматривающее постепенное сокращение и окончательное прекращение этих выплат. Эти меры сводились к составлению таблиц сумм первоначальных и максимальных выплат, санкционированных для каждого класса и разряда должности для каждого нового класса коррективов по месту службы, действующего после консолидации; такие выплаты касались в основном не имеющих иждивенцев штатных сотрудников с более высокими классами должностей и при более низком классе коррективов классов по месту службы, суммы при этом колебались от 11 до 2 985 долл. США в год (на уровне заместителя Генерального секретаря). Промежуточные выплаты постепенно сокращаются по мере повышения в силу какой-либо причины класса коррективов по месту службы в месте работы сотрудника; они не повышаются ни в случае уменьшения класса коррективов по месту службы, ни в случае повышения оклада штатного сотрудника в результате продвижения по службе и повышения в пределах класса должности. Специальная промежуточная выплата в размере 50 долл. США в год, действительная только в течение одного года, была утверждена для штатных сотрудников, имеющих на иждивении ребенка, но не имеющих на иждивении супруги, для компенсации разницы между пособием на ребенка в размере 450 долл. США, которое прежде получали такие сотрудники, и суммой в размере 400 долл. США, соответствующей прежнему пособию на супругу, включенной в основной оклад. Комиссия постановила вновь рассмотреть вопрос о состоянии дел в области всех еще действующих промежуточных выплат в конце 1977 года.

В. Эволюция разницы между размером вознаграждения общей системы Организации Объединенных Наций и размером вознаграждения сопоставимой национальной гражданской службы

30. В пункте 1 раздела I своей резолюции 31/141 В Генеральная Ассамблея постановила, чтобы Комиссия "в качестве постоянного органа продолжала осуществлять непрерывный пересмотр взаимосвязи между размером вознаграждения сопоставимой гражданской службы - в настоящее время гражданской службы Соединенных Штатов - и системой Организации Объединенных Наций с должным учетом всех соответствующих факторов, включая различия между двумя службами". Генеральная Ассамблея также подтвердила правильность заключения Комиссии, что сравнение между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и вознаграждением в гражданской службе Соединенных Штатов следует по-прежнему делать на основе чистого вознаграждения состоящего в браке бездетного сотрудника и что следует делать сравнение между вознаграждением в Центральных учреждениях двух гражданских служб (то есть в Нью-Йорке и Вашингтоне) и учетом различия в стоимости жизни между этими

двумя городами (отраженного индексом коррективов по месту службы Организации Объединенных Наций). С тем чтобы не принимать во внимание колебания, вызываемые изменениями, происходящими в размере вознаграждения в том или ином месте службы в различное время, разница будет выражаться в качестве среднего показателя за двенадцатимесячный период с октября по сентябрь.

31. В соответствии с этим Комиссия постановила рассматривать на каждой из своих сессий эволюцию взаимосвязи между размерами вознаграждения этих двух служб. В этой взаимосвязи могут произойти изменения в результате нескольких факторов:

а) любого изменения в абсолютном размере вознаграждения Организации Объединенных Наций, по которому могло бы быть вынесено решение Генеральной Ассамблеи;

б) изменений в размере вознаграждения Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке в результате применения системы коррективов по месту службы;

в) изменений в размере вознаграждения гражданской службы Соединенных Штатов;

г) изменений в относительной стоимости жизни в Вашингтоне и Нью-Йорке.

32. Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея предложила ей "продолжить исследования с целью выработки методологии, позволяющей провести сравнение "общих компенсационных выплат" между сопоставимой гражданской службой и системой окладов Организации Объединенных Наций" и "провести это сравнение на всех уровнях". Отчет о мерах, предпринимаемых Комиссией в ответ на первую из этих просьб, приводится в главе III.D настоящего доклада. Комиссия приступила также к исследованию соответствия классов должностей между гражданской службой Соединенных Штатов и системой Организации Объединенных Наций с целью представления, согласно просьбе, доклада Ассамблее на ее тридцать третьей сессии о целесообразности распространения имеющегося соответствия классов должностей на "все уровни". В ожидании завершения этих двух исследований сравнение по-прежнему делается в силу необходимости на основе вознаграждения нетто и соответствия классов должностей, утвержденного Комиссией в целях проведения обзора в 1975-1976 годах, а именно: класс должности С-3 Организация Объединенных Наций = классам должностей ОШ-12/ОШ-13; С-4 = ОШ-14; С-5 = ОШ-15.

33. Комиссия отметила, что во взаимосвязи, установленной Комиссией на двенадцатимесячный период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года - Соединенные Штаты (Вашингтон) = 100, Организация Объединенных Наций (Нью-Йорк) = 112,7, - произошли затем изменения в результате:

а) повышения окладов брутто в общей шкале окладов гражданских служащих Соединенных Штатов, которое вступило в силу с 1 октября 1976 года и составило в среднем 6,89 процента для эквивалентных классов должностей 8/;

б) изменений вознаграждения Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке в результате применения системы коррективов по месту службы (класс корректива по месту службы в Нью-Йорке был повышен с класса IO до класса II в январе 1977 года и после консолидации стал классом 4 4/5; он был повышен до класса 5 I апреля 1977 года; на протяжении двенадцатимесячного периода с октября 1976 года по сентябрь 1977 года дальнейшего повышения не ожидалось;

с) изменения во взаимосвязи стоимости жизни (отражаемого посредством индекса коррективов по месту службы) между Нью-Йорком и Вашингтоном (эта взаимосвязь, которая находилась на уровне IO8,6 в период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года, снизилась приблизительно до IO7 на текущий период).

34. Таким образом, Комиссия на своей шестой сессии констатировала, что эволюция взаимосвязи между вознаграждением двух служб происходила следующим образом, как это отражается в следующей таблице:

Сравнение среднего чистого вознаграждения сотрудников
Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и служащих
Соединенных Штатов Америки в Вашингтоне

октябрь 1976 года-сентябрь 1977 года

Классы	Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк <u>а/</u>	Соединенные Штаты Америки, Вашингтон	Соотношение (США/Вашинг- тон = IO0)
ОШ-IO2/I) в сред- нем =			
ОШ-IO3/I) C-3/I	2I 967	IO 03I	IOI,8
ОШ-IO4/I = C-4/I	26 253	22 426	II7,IO
ОШ-IO5/I = C-5/I	3I 675	25 675	IO3,4
Среднее соотношение по трем сопоставимым точкам классов должностей			IOO,8

8/ Оклады руководящих сотрудников государственного аппарата Соединенных Штатов Америки были повышены, начиная с 27 февраля 1977 года, что сопровождалось повышением лимита окладов сотрудников гражданской службы, имеющих более высокие классы должностей в "общем перечне" с 39 600 долл. США до 47 500 долл. США. Тем не менее это не оказало какого-либо влияния на самые высокие классы (ОП-IO5/I), принятые для сравнения между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами Америки.

Предполагаемое соотношение стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном 106,6

Среднее соотношение, скорректированное с учетом стоимости жизни 113,3

Сопоставимые цифры за период с октября 1975 года по сентябрь 1976 года были следующими:

Среднее соотношение 122,4

Соотношение стоимости жизни 108,6

Среднее соотношение, скорректированное с учетом стоимости жизни 112,7

35. Средняя чистая сумма вознаграждения государственных служащих Соединенных Штатов в Вашингтоне возрастала в течение этого периода несколько более быстрыми темпами, чем вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, однако это увеличение более чем достаточно компенсировалось сокращением различия в стоимости жизни между Нью-Йорком и Вашингтоном, причем в целом отмечается весьма незначительное увеличение этой разницы по сравнению с предыдущим периодом. Дополнительная информация о взаимосвязи стоимости жизни будет представлена в 1978 году, когда Комиссия намерена на основе новых данных провести сравнение стоимости жизни международных гражданских служащих в этих двух городах. Таким образом, наряду с проведением дополнительного исследования об эквивалентности разрядов между двумя системами в следующем году будут получены дополнительные элементы, необходимые для проведения дальнейшего изучения этой разницы. Между тем, изменение данной разницы является, по мнению Комиссии, настолько незначительным, что нет необходимости в принятии немедленных мер. К моменту рассмотрения Генеральной Ассамблеей доклада Комиссии должна быть представлена информация о корректировке окладов общей шкалы гражданской службы Соединенных Штатов, которая, как обычно, вступит в силу 1 октября 1977 года и окажет влияние на оценку данной разницы в течение следующего периода с октября 1977 года по сентябрь 1978 года; Комиссия уполномочила своего Председателя представить эту информацию Генеральной Ассамблее в устной форме.

36. Представители ФАМГС напомнили, что до пересмотра 1976 года ФАМГС и представители исполнительных глав предположили, что было бы целесообразно, если бы вознаграждение в Организации Объединенных Наций превышало приблизительно на 25 процентов вознаграждение в гражданской службе Соединенных Штатов. ФАМГС считала, что имеются веские

а/ Включает корректив по месту службы за:

3 месяца по классу IO
3 месяца по классу 4 4/5
6 месяцев по классу 5.

доказательства того, что настоящий размер вознаграждения не достаточен для привлечения и закрепления квалифицированного персонала; ее представители приводили примеры, когда приходилось предлагать более высокую ступень или даже более высокий класс, с тем чтобы привлечь на службу конкретных кандидатов, и когда некоторые государства-члены выплачивали надбавки к окладу Организации Объединенных Наций некоторым своим гражданам, с тем чтобы привлечь их на службу в организациях. Кроме того, они считали, что данные в исследовании Объединенной инспекционной группы, указывающие на то, что набор сотрудников на должность класса С-1 практически не осуществляется, а на должность класса С-2 носит ограниченный характер, являются свидетельством несоответствия окладов. Поэтому ФАМГС настоятельно просила Комиссию рассмотреть вопрос о том, действительно ли увеличение размера вознаграждения сотрудников категории специалистов не является обоснованным, и в то же время пересмотреть вопрос о потерях в результате способа осуществления консолидации как в отношении консолидируемых классов 9/, так и в отношении последующего изменения размера средневзвешенного корректива по месту службы (СКМС).

37. Комиссия не была убеждена в том, что приведенные доказательства полностью свидетельствуют о том, что настоящий уровень вознаграждения не отвечает целям набора и сохранения персонала в целом. Напротив, многие правительства выразили мнение, что размер вознаграждения является слишком высоким. Комиссия, как ей и было предложено Генеральной Ассамблеей, будет постоянно следить за этим положением и сделает рекомендации в будущем, когда, по ее мнению, положение может потребовать принятия мер со стороны Ассамблеи. Прежде чем рекомендовать любую дальнейшую консолидацию классов коррективов по месту службы в основной оклад она вновь изучит вопрос о процедуре консолидации, который первоначально будет рассмотрен Консультативным комитетом по вопросам коррективов по месту службы.

9/ См. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункты 231-233.

С. Действие системы коррективов по месту службы

38. В соответствии со статьей 11с своего статута Комиссия постоянно усовершенствовала шкалу классификации мест службы в целях применения коррективов по месту службы. Изменения, происшедшие за период с 1 апреля 1975 года по 1 августа 1977 года в классификации коррективов по месту службы в центральных учреждениях и средневзвешанных коррективов по месту службы (СВКМС) основных мест службы, приводятся в приложении I. Критерий для включения мест службы для расчета СВКМС был расширен в начале 1977 года путем включения любого места, в котором имеются 35 или больше штатных сотрудников категории специалистов и выше из одной организации, 60 или более штатных сотрудников категории специалистов и выше из всех организаций вместе. СВКМС, после консолидации пяти классов коррективов по месту службы в основной оклад, находились на уровне 126,0 по состоянию на 1 января 1977 года. Эта цифра по состоянию на 1 августа 1977 года возросла до 130,6, т.е. увеличилась на 3,6 процента.

Возможные методы устранения несоответствий между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в сопоставляемой стране

39. Как уже указывалось, Комиссия постановила уделить первоочередное внимание просьбе Генеральной Ассамблеи (в пункте I раздела II, резолюция 31/141 В) о том, чтобы Комиссия представила ей доклад "о целесообразности введения измененной системы коррективов по месту службы с учетом мнений, высказанных в пункте 229 ее доклада", и просила свой Консультативный комитет по вопросам коррективов по месту службы изучить технические аспекты данного вопроса на его сессии 1977 года. Генеральная Ассамблея, обосновывая эту просьбу на замечаниях самой Комиссии, имела в виду возможность того, что во взаимосвязи между вознаграждением в системе Организации Объединенных Наций и вознаграждением в рамках гражданской службы Соединенных Штатов могли произойти изменения в связи с тем, что, хотя размер вознаграждения в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке может быть увеличен в результате повышения стоимости жизни путем применения системы коррективов по месту службы, ежегодное увеличение вознаграждения в гражданской службе Соединенных Штатов, вводимое по решению президента на основе изменения размера окладов сопоставимого персонала в частном секторе Соединенных Штатов, могло компенсировать любое увеличение стоимости жизни, однако в равной степени может превышать или отставать от такого увеличения.

40. В своем докладе, рассмотренном Комиссией на ее шестой сессии, КККМС отметил, что, поскольку большинство членов Комиссии согласилось в 1976 году с тем, что было бы нецелесообразным устанавливать точный размер оптимальной разницы, любое изменение в системе коррективов по месту службы, которое можно было бы рекомендовать, не должно быть направлено на сохранение четко установленной разницы. Он также отметил, что в течение ряда лет, за исключением 1973-1975 годов, характеризующихся высокими темпами инфляции,

ежегодное увеличение размера окладов в гражданской службе Соединенных Штатов соответствовало или превышало рост стоимости жизни. Таким образом, представляется весьма отдаленной возможная опасность резкого увеличения этой разницы в результате применения системы коррективов по месту службы. В этих обстоятельствах не представляется необходимым вносить существенные изменения в систему коррективов по месту службы, если можно найти более простое альтернативное решение.

41. Комитет изучил возможность построения такой системы, при которой индекс коррективов по месту службы для Нью-Йорка, а также для всех остальных мест службы будет временно "замораживаться", за исключением случаев, когда локальный рост стоимости жизни будет превышать аналогичный показатель по Нью-Йорку; индексы будут "размораживаться" лишь тогда, когда объявляется решение об годовом увеличении окладов в гражданской службе Соединенных Штатов. Несмотря на возможность ее применения в Нью-Йорке, действие такой системы влекло бы за собой серьезные административные затруднения во всех других местах службы, помимо Нью-Йорка; Комитет не видит причины, почему отношение к персоналу в Нью-Йорке должно быть иным, чем в других местах службы.

42. Поэтому Комитет рассмотрел другой вариант, который, по его мнению, даст достаточные гарантии от любого значительного увеличения данной разницы. Система коррективов по месту службы могла бы нормальным образом применяться во всех местах службы в течение года при том условии, что в конце года можно будет корректировать в сторону понижения все индексы, если это потребуется, с тем чтобы не допустить чрезмерного увеличения разницы. В соответствии с этой системой не будет осуществляться какого-либо сокращения выплат в связи с коррективами по месту службы, однако каждое место службы должно будет компенсировать недостающие пункты индекса, прежде чем делать начисления в любое дальнейшее увеличение коррективов по месту службы.

43. При рассмотрении Комиссией доклада КККМС на своей шестой сессии представители исполнительных глав и ФАМКС признали необходимость постоянного пересмотра этой разницы, а также подчеркнули необходимость уделения внимания вопросу чрезмерного сокращения и чрезмерного увеличения этой разницы. Комиссия согласилась с возможностью сократить данную разницу (если, например, увеличение размера окладов в гражданской службе Соединенных Штатов будет превышать рост стоимости жизни), однако отметила, что в этом случае любое изменение, если оно считается оправданным, может быть внесено лишь посредством пересмотра шкалы основных окладов, что является вопросом исключительной компетенции Генеральной Ассамблеи. С другой стороны, чрезмерное увеличение данной разницы может быть устранено посредством системы коррективов по месту службы.

44. В заключение Комиссия напомнила, что в соответствии с пунктом 1 раздела I резолюции 31/141 В Генеральной Ассамблеи она должна продолжать осуществлять непрерывный пересмотр взаимосвязи между размером вознаграждения сопоставимой гражданской службы, т.е. гражданской службы Соединенных Штатов, и системы Организации

Объединенных Наций и принимать такие необходимые меры по исправлению, которые она сочтет необходимыми или, с другой стороны, рекомендовать такие меры Генеральной Ассамблее. Поэтому Комиссия исходила из того, что она уже имеет необходимые полномочия и средства для устранения любого расхождения, которое может возникнуть.

Осуществление изменений в классах коррективов по месту службы на основе 5 процентов, а не 5 пунктов

45. Продолжая свое исследование возможных дополнительных преобразований системы окладов, Комиссия предложила своему Консультативному комитету по вопросам коррективов по месту службы представить в 1977 году полный доклад о последствиях внесения изменений в коррективы по месту службы из расчета 5 процентов изменения в отношении предшествующего класса, а не на существующей в настоящее время основе изменения на 5 пунктов в базовом индексе 100. Это изменение было рекомендовано Специальным комитетом по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций, доклад 10/ которого был передан на рассмотрение Комиссии Генеральной Ассамблеи. В своем втором годовом докладе 11/ Комиссия высказала мнение, что "это предложение имеет определенные преимущества, особенно в том отношении, что оно сокращает частоту изменений класса на более высоких уровнях индекса".

46. В своем докладе, рассмотренном Комиссией на ее шестой сессии, КККМС высказал мнение, что основное преимущество применяемого в настоящее время "правила пяти пунктов" заключается в том, что оно знакомо персоналу и администрации в течение многих лет и по своему характеру доступно для понимания и легко применимо. Интервалы между классами коррективов по месту службы выражаются в кратных числах из пяти пунктов индекса (100, 105, 110 и т.д.), а сумма в долларах по каждому классу данного класса и ступени является одинаковой (т.е. соответствует постоянному процентному соотношению между базовым окладом и базовым индексом 100). Данная система также упрощает применение системы дробных классов коррективов по месту службы (1 пункт равен одной пятой класса), используемых для отражения изменений в обменном курсе. Для этой цели индекс коррективов по месту службы рассматривается как кратное число одного пункта индекса, причем каждый пункт равен одной пятой класса; каждая прибавляемая или вычитаемая пятая часть имеет для данного класса и ступени постоянное выражение в долларах США. Таким образом, преимущество этой системы заключается в ее единообразии и постоянстве.

10/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, двадцать седьмая сессия, Дополнение № 28 (A/8728), пункт 17б.

11/ Там же, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункт 244.

47. С другой стороны, существующая система с правилом "пяти пунктов" критикуется главным образом за то, что чем выше класс, тем меньше процентное соотношение изменения стоимости жизни, необходимого для изменения класса. Если для более низких классов коррективов по месту службы внесение изменения в класс коррективов по месту службы становится необходимым после изменения стоимости жизни на пять или почти пять процентов, то для более высоких рядов к изменению класса приводят значительно меньшие колебания. Так, отклонение индекса на пять пунктов, например, с класса I5 (индекс I75) в класс I6 (индекс I80) соответствует изменению стоимости жизни лишь на 2,86 процента. Чем выше класс коррективов, тем чаще осуществляется изменение класса. Появление весьма высоких классов коррективов по месту службы для некоторых мест службы, вызванное действующей системой, хотя даже в большинстве случаев это объясняется ревальвацией валют, привело к нарушению функционирования данной системы и к необходимости консолидации классов коррективов по месту службы в основной оклад. Кроме того, частота изменений класса дает основания для критики того, что система коррективов по месту службы чрезмерно реагирует на рост стоимости жизни. С другой стороны, если бы применялось правило пяти процентов, то для обоснования изменения класса на низком или высоком уровнях коррективов по месту службы потребовалось бы единое изменение стоимости жизни и можно было бы избежать спиралеобразного действия существующего метода.

48. КККМС пришел к выводу, что с статистической точки зрения оба метода одинаково работоспособны и сохраняют принцип системы коррективов по месту службы, выравнивания покупательной способности в различных местах службы, хотя временные циклы и частотность изменения класса коррективов по месту службы будут неодинаковыми. При применении правила пяти процентов вовсе не утратится удобство системы, основанной на целых пунктах индекса, каковой и является существующая система, при условии, что различия в пять процентов в отношении к предыдущему классу будут и впредь выражаться соотношением индекса к базе, такой как нынешняя база: Нью-Йорк, ноябрь 1973 года = 100. Величина целого пункта индекса, которая составит одну пятую величины нынешнего класса, будет такой же, как и при существующей системе.

49. Чтобы классы не соответствовали дробной величине пункта индекса, индекс, соответствующий каждому классу, должен округляться до ближайшего целого числа индекса (например, индексы, соответствующие классам 2 и 3, будут составлять соответственно II0 и II6, а не II0,25 и II5,76, как показано в приложении II.A). Для класса 2 и выше срок перевода в следующий более высокий класс будет более продолжительным, чем при существующей системе; величина каждого последующего класса будет, как правило, также более высокой. Эта величина будет фактически суммой коррективов по месту службы, соответствующей одному пункту индекса, умноженной на число пунктов индекса, составляющих разницу между любыми двумя классами; и общая сумма выплат корректив по месту службы в каждом классе будет равна величине одного пункта, умноженной на число

пунктов индекса свыше 100, соответствующих этому классу. Для практических целей можно подготовить таблицы с указанием суммы коррективов по месту службы для каждого разряда и ступени по каждому классу; или, еще проще, при всех расчетах сумм коррективов по месту службы можно использовать непосредственно единицу величины одного пункта индекса по каждому разряду и ступени (включая дробные классы для отражения изменений в обменных курсах). В любом случае при применении обоих методов общая сумма коррективов по месту службы будет одинаковой при индексе, который соответствует полному классу; например, используя нынешнюю ставку коррективов по месту службы для сотрудника класса С-4/VI, имеющего иждивенцев:

Система, основанная на 5 пунктах: $155 = \text{класс } 11 = I \text{ } 065 \text{ долл. США}$ (сумма одного класса) $\times 11 = II \text{ } 715 \text{ долл. США}$.

Система, основанная на 5 процентах: $155 = \text{класс } 9 = \frac{I \text{ } 065 \text{ долл. США}}{5}$ (сумма одного пункта индекса) $\times 55 = II \text{ } 715 \text{ долл. США}$.

50. ФАМГС высказала КККМС (и в последствии Комиссии) свое отрицательное отношение к переходу на метод, основанный на 5 процентах, и отказу от метода, который применялся и считался справедливым администрациями и персоналом в течение 20 лет. Она считала, что введение новой системы приведет к увеличению срока, необходимого для изменения класса, и что дифференцированное отношение к персоналу в разных местах службы отрицательно скажется на персонале в местах с высокими коррективами по месту службы. Данное изменение будет иметь место в то время, когда в некоторых местах службы уже теряется доверие к системе коррективов по месту службы, и лишь обострит положение, особенно, если будет считаться, что такое изменение осуществляется в ответ на неподтвержденную фактами и неконкретную критику в отношении "высоких" классов коррективов по месту службы. Как указывал КККМС, высокие классы коррективов по месту службы в значительной степени зависят от обменных курсов валют.

51. ККАВ признал, что переход к методу, основанному на 5 процентах, является практически возможным, однако, по его мнению, при рассмотрении вопроса о вынесении каких-либо существенных изменений в систему коррективов по месту службы необходимо проявлять осторожность. Поэтому он пришел к выводу, что было бы предпочтительнее сохранить существующий метод.

52. КККМС сделал вывод, что переход от существующего метода с применением правила 5 пунктов к системе 5 процентов технически возможен и не связан с чрезмерными административными трудностями. Оба метода обеспечивают выравнивание покупательной способности в различных местах службы. С точки зрения применения основное различие между двумя методами заключается в основном в разграничении классов, с одной стороны, и в размере соответствующих каждому классу сумм в долларовой выражении, с другой. Любые трудности, которые могут возникнуть в результате такого перехода, не будут носить технический характер.

53. Приняв к сведению доклад КККМС о практической осуществимости перехода к другому методу и вновь заслушав мнения представителей исполнительных глав и ФАМГС, Комиссия рассмотрела целесообразность такого перехода с точки зрения преимуществ и недостатков каждого из этих методов. Она отметила, что в течение ряда лет средняя сумма выплат коррективов по месту службы, по-видимому, будет несколько меньше при методе 5 процентов, чем при существующем методе, основанном на 5 пунктах. Хотя более продолжительный период перевода одного класса в другой на основе метода 5 процентов будет компенсироваться более высокой суммой выплат коррективов по месту службы для каждого класса, сокращение частотности изменения классов приведет к более низким средним выплатам, особенно на высоких уровнях индекса коррективов по месту службы. Теоретическая выкладка использования двух методов в течение ряда лет в каком-либо конкретном месте службы при условии постоянных темпов роста стоимости жизни (но при неизменных валютных курсах) показала, что за восемь лет общая сумма вознаграждения (оклад плюс корректив по месту службы) сотрудника класса С-4/VI, имеющего иждивенцев, была бы в целом на 0,7 процента меньше при использовании метода 5 процентов, чем при применении метода, основанного на 5 пунктах. Однако фактический результат, безусловно, будет зависеть от изменения стоимости жизни и валютных курсов - и индекса коррективов по месту службы - во всех различных местах службы.

54. Однако основной аргумент в пользу перехода к методу, основанному на 5 процентах, заключается не в возможном достижении незначительной экономии, а в том значении, которое он будет иметь для обеспечения того, чтобы лишь изменение класса на всех уровнях коррективов по месту службы осуществлялось при одинаковом изменении стоимости жизни (изменение индекса в связи с изменениями валютных курсов будет по-прежнему сразу же отражаться в дробных классах). Это устранило бы спиралеобразное действие существующего метода, по которому изменение класса вызывается постоянно снижающимися показателями изменения стоимости жизни по мере роста индекса и сопровождается постоянным увеличением частотности. Весьма высокие классы, появившиеся в некоторых местах службы, которые обоснованно или необоснованно вызвали критику, были бы при этом также сокращены, однако без какого-либо существенного изменения размера компенсации штатному персоналу или без ущерба основной цели обеспечения одинаковой покупательной способности в разных местах службы. Замедление изменения класса также облегчило бы контроль за изменением разницы между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и в сопоставляемой стране, о чем Комиссия говорила в предыдущем разделе своего доклада. Хотя и верно, что срок, когда рост стоимости жизни будет отражен посредством изменения коррективов по месту службы, будет более длительным, чем при существующем методе, и что это будет в основном ощущаться в странах с высокой стоимостью жизни, Комиссия считает, что в системе коррективов по месту службы, по крайней мере, в той же степени, как и в системах, действующих в большинстве национальных гражданских служб, учитывается и будет учитываться компенсация в связи с ростом стоимости жизни.

55. С учетом рекомендации, полученной от КККМС, и после изучения преимуществ и недостатков обеих систем, а также замечаний представителей исполнительных глав и персонала, Комиссия сделала вывод о необходимости введения системы коррективов по месту службы, основанной на 5 процентах. Поскольку существующий метод был частью предложений, одобренных Генеральной Ассамблеей, когда она ввела по рекомендации Комитета по пересмотру окладов 1956 года систему коррективов по месту службы, Комиссия считает, что такое изменение требует принципиального решения Генеральной Ассамблеи, и поэтому постановила представить рекомендацию по этому вопросу в соответствии со статьей 10 своего статута. Кроме того, внесение этого изменения потребовало бы пересмотра действующих шкал коррективов по месту службы, одобренных Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 31/141 в качестве приложения к Положениям о персонале Организации Объединенных Наций (и аналогично одобренных директивными органами других участвующих организаций). Комиссия рекомендует заменить действующие шкалы таблицей, отражающей сумму корректива по месту службы для одного пункта индекса по каждому классу и ступени, как это указывается в приложении II.В к настоящему докладу (данные суммы выплат аналогичны действующим в настоящее время); сумма корректива по месту службы у нового класса, который состоит, например, из пяти пунктов, будет в 5 раз больше этих сумм, у класса из 6 пунктов в 6 раз и т.д.

56. Наконец, Комиссия постановила рекомендовать ввести в действие это изменение с 1 июля 1978 года для обеспечения достаточного количества времени для его осуществления.

РЕКОМЕНДАЦИЯ

57. Комиссия рекомендует Генеральной Ассамблее:

а) постановить пересмотреть с вступлением в действие с 1 июля 1978 года систему коррективов по месту службы, с тем чтобы изменения классов коррективов по месту службы основывались на изменении индекса на 5 процентов, а не на 5 пунктов;

б) внести поправки в Положения о персонале Организации Объединенных Наций с вступлением их в действие с той же даты путем замены шкалы коррективов по месту службы, предусмотренной в пункте 9 приложения I Положений, шкалой, приведенной в качестве приложения II.В к настоящему докладу;

с) уполномочить Комиссию, действующую в соответствии со статьей 11 ее статута, принять все необходимые меры для осуществления этого изменения.

D. Методология оценки "общей компенсации" и сравнение пенсионных пособий

58. Комиссия указала в своем втором годовом докладе I2/ на свое намерение продолжить исследование в области:

а) методологии оценки "общей компенсации" (т.е. всех финансовых выплат, предоставляемых работодателями служащим) для ее использования главным образом при более широком сравнении вознаграждения Организации Объединенных Наций и вознаграждения сопоставимой гражданской службы, но с возможным ее применением также к сравнению вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания с наилучшими преобладающими условиями, предлагаемыми другими работодателями в различных местах службы;

б) сравнения стоимости в реальном выражении пенсионных пособий Организации Объединенных Наций с пенсионными пособиями гражданских служащих Соединенных Штатов.

59. На своей пятой сессии Комиссия признала преимущество объединения этих двух исследований, при этом пенсионные пособия являются вторым важнейшим элементом "общей компенсации" после чистого вознаграждения (по которому это сравнение уже сделано). Она поручила одной фирме консультантов, имеющей широкий опыт в области сравнений всех выплат и, в частности, делавшей такие сравнения в отношении гражданской службы Соединенных Штатов и других международных организаций, оказать ей содействие в проведении этого исследования. При участии и сотрудничестве Правления Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций проведение сравнения пенсионных пособий было немедленно начато.

60. На своей шестой сессии Комиссия также рассмотрела на основе предложений консультантов методологию, которая должна применяться для оценки других элементов компенсации, в частности элементов, подлежащих включению и исключению, значения фактора экспатриации и используемых актуарных предположений. Она признала, что на современной стадии понимания концепции общей компенсации и методологии ее оценки настоящее исследование должно ограничиваться лишь некоторыми элементами, которые могут быть более легко определены. Поэтому его следует рассматривать как экспериментальный подход к возможной методологии. Комиссия не будет неукоснительно придерживаться этой конкретной методологии или каких-либо выводов, которые могут быть получены на ее основании. После того, как она изучит результаты исследования на своей седьмой сессии и заслушает замечания по нему со стороны организаций и персонала, она примет решение относительно того, следует или не следует придерживаться этой методологии и, возможно, о том, каким образом могут быть расширены масштабы дальнейших исследований, с тем чтобы охватить дополнительные элементы компенсации и более полно учесть элементы экспатриации в вознаграждении в Организации Объединенных Наций и положение штатного персонала и бывших сотрудников, проживающих в других странах, помимо Соединенных Штатов. Комиссия намерена представить Генеральной Ассамблее в соответствии с просьбой доклад о результатах объединенного исследования на ее тридцать третьей сессии.

I2/ Там же, пункты 51 и 238.

Е. Надбавка на детей

61. На шестой сессии Комиссия рассмотрела рекомендацию ФАМГС о том, чтобы Комиссия предложила Генеральной Ассамблее на тридцать второй сессии меры по восстановлению размера надбавки на детей для сотрудников категории специалистов и выше. ФАМГС представила информацию, свидетельствующую о том, что в течение ряда лет размер этой надбавки (выраженный как фиксированная сумма в долларах и установленный в размере 450 долл. США с 1 января 1975 года) значительно сократился во многих местах службы как в реальной стоимости (например, на 58,5 процента в Женеве, 58,4 процента в Вене, 28,8 процента в Нью-Йорке за период 1957-1975 годов), так и в процентном отношении к чистому окладу; в некоторых местах службы номинальная стоимость надбавки в местной валюте в настоящее время меньше аналогичного показателя в 1957 году. Потери затронули различные места службы неодинаково, в результате чего больше не обеспечивается принцип равного вознаграждения. ФАМГС настоятельно предлагала увеличить исходный размер надбавки, определять этот размер как процентное отношение к основному окладу, а также ввести определенный механизм (например, аналогичный тому, который был ранее рекомендован Специальным комитетом 1971-1972 годов АКК и КСМГС), учитывающий изменения стоимости жизни и валютных курсов.

62. Представители исполнительных глав признали логичность предложения ФАМГС, однако поставили под сомнение целесообразность принятия этого решения в 1977 году. Они считали, что необходимо провести дополнительное исследование самой концепции надбавки на детей для сотрудников категории специалистов, а также изучить административные и финансовые последствия предлагаемых мер.

63. Комиссия признала, что настоящая ситуация приводит к несоответствию положения персонала в различных местах службы. Однако, по ее мнению, прежде чем изменить настоящую сумму надбавки или ввести какой-либо механизм для приведения ее в соответствие с изменениями стоимости жизни и валютных курсов, следует провести дополнительное исследование сути надбавки и возможных других методов определения ее размеров. Впоследствии Комиссия включила данный вопрос в свою программу работы на 1978 год.

ГЛАВА IV

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

A. Рассмотрение общего принципа и методов его применения

64. Как отметила Комиссия в своем втором годовом докладе I3/ для ее обязанностей, связанных с условиями службы сотрудников категории общего обслуживания, характерны три момента:

а) общий принцип, регулирующий определение этих условий, в соответствии с которым Комиссия призвана представлять рекомендации согласно статье IOa своего статута (равно как и в отношении надбавок и пособий сотрудников категории общего обслуживания, установленных Генеральной Ассамблеей);

б) методы применения принципов при определении условий службы, которые Комиссия компетентна разрабатывать согласно статье I1a, и при определении других надбавок и пособий для персонала категории общего обслуживания;

с) шкалы окладов, применяемые в конкретных местах службы (в настоящее время лишь в случае службы в штаб-квартирах), в отношении которых Комиссия должна на основании статьи I2 (1) выносить рекомендации (если ей не будет предложено самой установить эти шкалы на основании статьи I2 (2)).

65. Как указано в пункте 22 выше, в связи с порученным Комиссии Генеральной Ассамблеей проведением обследования и разработки рекомендаций в отношении шкалы окладов для Женевы, которые нужно завершить до тридцать второй сессии Ассамблеи, ей пришлось уделить первостепенное внимание этой конкретной задаче, не завершив рассмотрение общего принципа и методов. Однако на своей пятой сессии она смогла провести предварительное изучение этой общей проблемы.

Состав и особенности персонала категории общего обслуживания

66. Комиссия начала свою работу с рассмотрения состава и особенностей персонала категории общего обслуживания. Она отметила, что в разных местах службы ситуации в значительной мере варьируются, причем это объясняется применением принципа, согласно которому условия службы персонала категории общего обслуживания следует определять с учетом местных условий, а также степени автономии, которой

I3/ Там же, пункты 333-335.

пользуются организации в области общего обслуживания, а в данном случае автономия шире, чем в вопросах, связанных с категорией специалистов. Как и АКК она надеялась на то, что в конечном итоге можно будет достигнуть большей степени единообразия, приближающейся к той, которая существует в рамках категории специалистов. С учетом своих функций, касающихся классификации должностей, она рекомендовала провести дальнейшее изучение вопроса об определении сферы категории общего обслуживания в сопоставлении с категорией специалистов и, в частности, рассмотреть возможность того, что некоторые должности, в настоящее время включенные в категорию общего обслуживания, в силу присущих им функций относятся скорее к категории специалистов, и наоборот, возможность включения в расширенную категорию общего обслуживания некоторых должностей, входящих в настоящее время в категорию специалистов, набор на которые производится скорее на местной, чем на международной основе.

67. Комиссия отметила также, что численность классов, на которые делится категория общего обслуживания, в различных местах службы неодинакова. Она признала, что подобные отклонения отражают как различные организационные потребности, так и различную практику на местных рынках рабочей силы, и пришла к выводу о том, что стандартизация численности классов в шкале окладов всех мест службы не должна быть абсолютным требованием. Задача должна заключаться в обеспечении равного вознаграждения за равный труд, независимо от количества классов. Важно, однако, чтобы в одном месте службы (например, в Женеве) существовала единая классификация и единые стандарты классификации. Создание общей системы классификации. Создание общей системы классификации должностей для ряда различных постов категории общего обслуживания в Женеве в интересах обследования наилучших преобладающих там условий выявило некоторые несоответствия в классификации сопоставимых должностей в различных организациях. Поскольку надлежащие уровни окладов для этих должностей были определены с учетом ставок за пределами системы Организации Объединенных Наций, Комиссия выразила надежду, что организации в Женеве примут меры для приведения используемой ими классификации этих должностей в соответствие с классификацией, которая была признана приемлимой на основании сопоставления с внешними окладами, и достигнут, таким образом, желаемого единообразия классификации и вознаграждений.

68. Комиссия также отметила, что количество ступеней в рамках каждого класса зависит от места службы и класса. Она напомнила, что ступени внутри класса не отражают различных уровней ответственности и предназначены для того, чтобы обеспечить сотрудникам регулярное увеличение зарплаты, отражающее увеличивающийся стаж, независимо от повышения, благодаря переводу в более высокий класс. Продвижение со ступени на ступень обычно проводится на годовой основе и зависит лишь от того, удовлетворительно ли сотрудник выполняет свои функции и ведет себя. Таким образом, число ступеней в классе определяется в значительной степени в свете политики и перспектив продвижения по службе в различных организациях по различным видам деятельности и на различных уровнях, и цель при этом

заключается в том, чтобы обеспечить сотрудникам годовую прибавку в жаловании, несмотря на то, что на протяжении ряда лет до продвижения по службе сотрудник будет оставаться на должности в данном классе. Поэтому число ступеней в одном классе не должно искусственно стандартизироваться ради единообразия. Однако следует сохранить соответствующие накладки между разрядами последующих классов.

69. Комиссия далее отметила различия в соотношении сотрудников, работающих по постоянным контрактам и по срочным контрактам соответственно (хотя последние необязательно проработали недолго, т.к. некоторые из них прослужили в течение многих лет по заключаемым один за другим срочным контрактам). Эти расхождения объяснялись, с одной стороны, местной практикой (в некоторых местах службы, таких как Монреаль и Париж, гарантия пребывания в должности является нормой на должностях, эквивалентных категории общего обслуживания) и, с другой стороны, политикой некоторых организаций (которая соответствует решениям директивных органов), направленной на ограничение числа постоянных назначений для сохранения большей гибкости. Представители ФАМГС отметили, что эти решения в большей степени касались категории специалистов, а не категории общего обслуживания, и не сочли оправданным пребывание сотрудников категории общего обслуживания на должностях в течение ряда лет на основе срочного контракта.

70. Было отмечено, что в статье IOI Устава Организации Объединенных Наций (и соответствующих положениях уставов других организаций) говорится, с одной стороны, о высочайшем уровне работоспособности, компетентности и добросовестности и, с другой стороны, о подборе персонала на возможно более широкой географической основе. Приняв решение о том, что персонал категории общего обслуживания по возможности самым широким образом должен набираться на местной основе, Генеральная Ассамблея фактически изъяла категорию общего обслуживания из сферы действия второго требования (или по меньшей мере указала, что оно будет применяться иным образом к таким сотрудникам, поскольку большое число мест службы, где используется местный персонал, обеспечивает использование сотрудников многих различных национальностей). Нигде никогда не отмечалось, что требование высочайшего уровня работоспособности, компетентности и добросовестности не должно применяться к персоналу в целом; на практике организации через принцип наилучших условий и через свои методы найма на работу стремятся подобрать персонал самого высокого качества в категории общего обслуживания и в то же время избегают принимать лиц, которые имеют слишком высокую квалификацию с точки зрения функций, которые они должны будут выполнять, или перспектив продвижения по службе, открывающихся перед ними. В этой связи разделение персонала на две категории и установление ограничений для перевода из категории общего обслуживания в категорию специалистов служит препятствием для продвижения по службе, которого обычно не встречается за пределами Организации и которое в ряде случаев влияет на число классов должностей в категории общего обслуживания и уровень окладов в высшей части этой категории. Комиссия уже отмечала, что вопрос перевода из одной категории в другую требует дополнительного

изучения 14/; при проведении этого исследования приходилось учитывать все возможные последствия таких продвижений по службе на набор персонала в категорию специалистов и перспективы его продвижения по службе.

71. Наконец, в ответ на вопрос о том, сталкиваются ли организации с трудностями при наборе персонала категории общего обслуживания при нынешней системе и при существующих уровнях окладов, представители организаций ответили, что трудности иногда встречаются, в зависимости от состояния местного рынка, в некоторых местах и по некоторым профессиям, но что в целом набор квалифицированного персонала для категории общего обслуживания не представляет особых проблем.

Общий принцип и методы определения условий
службы сотрудников категории общего обслуживания

72. Комиссия обсудила общий принцип и методы определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания, рассмотрев следующие вопросы:

а) основной принцип, регулирующий вопрос о том, следует ли по-прежнему определять вознаграждение для сотрудников категории общего обслуживания в соответствии с местными условиями или это нужно делать, используя какой-либо другой критерий;

б) если местные условия будут по-прежнему составлять основу для определения вознаграждения, то какие местные условия следует учитывать (наилучшие преобладающие условия или какие-либо другие);

с) методы определения местных условий;

а) приравнивание данных о местных условиях к шкалам внутренних окладов;

е) другие пособия и надбавки для сотрудников категории общего обслуживания.

73. Административный комитет по координации (АКК), доводя свою точку зрения до сведения Комиссии, подтвердил необходимость того, чтобы учреждения предлагали оклады, выгодно отличающиеся от ставок, предлагаемых другими работодателями в каждом месте расположения организаций, с тем чтобы иметь возможность привлекать и сохранять персонал требуемого ранга. АКК отказался от глобального подхода, аналогичного принципу Ноблемера, применяемому к сотрудникам категории специалистов, поскольку, будучи общим принципом, применимым во всех местах службы, он привел к завышенной оплате в большинстве мест службы. Комитет счел, что определение ставок, которые выгодно отличались бы от ставок, предлагаемых другими работодателями

14/ Там же, пункт I06.

в каждом месте расположения организаций, лучше всего выражается формулой "наилучшие преобладающие местные условия", однако, по его мнению, эту формулу лучше было бы толковать с практической и математической точек зрения, а не с семантической.

74. Представители ФАМГС, представляя свои соображения, единодушно одобренные на чрезвычайной сессии ее совета, подчеркнули, что эти мнения относятся только к службам штаб-квартир; ФАМГС представит свое мнение относительно служб на местах в должное время. ФАМГС согласилась с тем, что общие принципы можно установить на всемирной основе, но сочла, что конкретная методология применения этих принципов в каждом месте службы должна определяться на месте при полном участии представителей местного персонала. В отношении конкретного применения этих принципов в Женеве она сочла, что Комиссия прежде чем прийти к каким-либо выводам, должна заслушать мнения представителей персонала из Женевы.

а) Основной принцип

75. Комиссия отметила, что в 1946 году Генеральная Ассамблея одобрила принцип, заключающийся в том, что оклады сотрудников категории общего обслуживания должны устанавливаться с учетом местных условий сначала в Нью-Йорке, а затем в любом другом месте службы. Она рассмотрела возможность разработки международной шкалы, аналогичной принципу Ноблемера, относящемуся к сотрудникам категории специалистов, или региональных шкал, но отметила, что в любом случае шкала, которая подходит для страны с самым высоким уровнем окладов, будет слишком высокой для других стран. Чтобы исправить единую стандартную шкалу с целью учета различий между национальными уровнями, было бы необходимо создать систему коррективов, аналогичную, но отличающуюся от индекса коррективов по месту службы, используемого для определения окладов сотрудников категории специалистов, однако осуществление такой задачи было бы непосильно сложным. Поэтому Комиссия пришла к выводу об отсутствии подходящей альтернативы определению окладов сотрудников категории общего обслуживания на основе местных условий в каждом месте службы.

б) Какие местные условия следует использовать

76. Комиссия отметила, что принцип сопоставления с "наилучшими преобладающими" местными условиями был сформулирован в 1949 году Комитетом экспертов (Флемминга) и по существу подтвержден (хотя и не в точной формулировке) всеми последующими органами, занимающимися обследованиями. Его логическое обоснование состояло в том, что в целях привлечения сотрудников требуемого уровня учреждения должны обладать способностью конкурировать с другими работодателями, которым нужен персонал равноценной квалификации, т.е. с теми работодателями, которые предлагают наилучшие преобладающие условия найма в месте расположения организации. Подтверждая этот принцип в 1965 году, КОМГС толковал его в том смысле, что "наилучшие преобладающие ставки следует понимать как ставки, выплачиваемые рядом наилучших работодателей, но они не обязательно являются абсолютно наилучшими". Комиссия также отметила, что принятая ранее

Формулировка "наилучшие преобладающие ставки" была заменена формулировкой "наилучшие преобладающие условия", которая предполагает, что сравнение должно основываться не только на ставках оплаты, но и в более широком смысле на всех других условиях найма, таких как гарантия сохранения постоянной должности, перспектива продвижения по службе, системы пенсионного обеспечения и страхования на случай болезни и дополнительные выплаты. Пределы, в которых можно учитывать при сопоставлении эти факты, были рассмотрены подробнее на более позднем этапе обсуждения (см. пункты I55 и I56).

77. Комиссия изучила вопрос, остается ли принцип "наилучших преобладающих условий" в силе и могут ли организации набирать необходимый персонал, предлагая условия, не обязательно сопоставимые с условиями, предлагаемыми наилучшими работодателями. В частности, она рассмотрела вопрос о том, не будут ли, другими словами, условия, предлагаемые местной государственной службой в каждой стране, соответствовать применению по странам принципа Ноблемера. Она получила информацию о существующем соотношении между окладами сотрудников категории общего обслуживания и окладами сотрудников местной государственной службы в ряде стран, являющихся местонахождением центральных учреждений, и отметила, что (с учетом того, что не было установлено точной эквивалентности классов должностей в каждой из этих служб) имеются широкие расхождения между предельными окладами, существующими, например, в Нью-Йорке, Женеве и Париже. Эти расхождения, по-видимому, были бы еще более заметными, если бы сопоставление проводилось в других странах, не являющихся местонахождением центральных учреждений. Она пришла к выводу об отсутствии единого соотношения между окладами гражданской службы и окладами, предлагаемыми другими работодателями, будь то наилучшие или средние, в каждой стране. Представители учреждений и персонала указали на то, что во многих странах требования, предъявляемые учреждениями, резко отличаются от требований, предъявляемых местной гражданской службой; факт работы в смешанном международном коллективе налагает на сотрудников повышенные требования, которые выходят за рамки чисто лингвистических требований. Следовательно, не может существовать гарантии того, что если учреждения предложат оклады, равные окладам местной государственной службы, то они смогут конкурировать с другими работодателями в области найма более квалифицированного персонала. Представители учреждений высказали мнение о том, что во многих местах службы это не будет соответствовать действительности и что учреждения не смогут обеспечить ожидаемого от них обслуживания, если они будут в состоянии предложить лишь ставки местной гражданской службы. Комиссия пришла к выводу, что, хотя принцип сопоставления с окладами местной государственной службы может оказаться удовлетворительным в некоторых местах службы, он может оказаться неудовлетворительным в других местах службы. Использование окладов местной государственной службы в качестве основы и доплаты к ним надбавки, доля которой должна изменяться от места к месту в соответствии с соотношением между ставками местной гражданской службы и ставками, предлагаемыми другими работодателями в месте расположения организации, не позволит избежать ни одного из недостатков в сопоставлении

с лучшими преобладающими условиями и будет иметь другие последствия. Поэтому Комиссия пришла к выводу, что сопоставление, основанное лишь на ставках местной государственной службы, не является подходящим в качестве общего принципа, применимого ко всем местам службы.

78. До возможного проведения дальнейшего исследования этого принципа в свете опыта, который будет накоплен в различных местах службы, Комиссия не видит никакой альтернативы сопоставлению с лучшими преобладающими условиями. Между тем этот принцип остается в силе до тех пор, пока он, возможно, будет изменен Генеральной Ассамблеей и поэтому будет применяться во время опроса, который будет проведен в Женеве в 1977 году.

79. Истинная проблема состоит в том, как толковать и применять этот принцип. Поэтому перед Комиссией стоит задача разработать точную методологию и, как только она будет разработана, обеспечить, чтобы (в отличие от "Руководящих принципов" 1965 года) ее придерживались и единообразно применяли. Хотя говорят, что существующие "Руководящие принципы" действовали, вызывая удовлетворение учреждений и персонала в большинстве мест службы, совершенно ясно, что результаты были не всегда удовлетворительными для государств-членов. Поэтому будет необходимо тщательно разработать методологию, с помощью которой должны определяться "наилучшие преобладающие условия". Именно таким практическим путем Комиссия сможет наилучшим образом определить, что следует понимать под формулой, в адрес которой высказывалась критика за ее неясность или даже противоречивость, а также определить, например, относительное содержание терминов "наилучший" и "преобладающий". В любом случае ясно, что набор работодателей, подлежащих обследованию, должен быть достаточно большим для обеспечения того, чтобы выявленные ставки не являлись абсолютно лучшими и чтобы о них можно было сказать, что они являются преобладающими.

с) Методы определения местных условий

80. Комиссия отметила, что "Руководящие принципы" 1965 года содержат три различных метода:

а) Для крупных городов, где имеются надежные опубликованные данные по окладам за пределами штаб-квартиры (например, Нью-Йорк), эти данные могут быть использованы с учетом дополняемости их отдельными проверками ставок, выплачиваемых на ключевых должностях незначительным числом нанимателей, пользующихся хорошей репутацией;

б) Для других крупных городов, где не имеется опубликованных данных (например, Женева, Париж, Рим), следует проводить обследования либо по всему рынку рабочей силы с использованием выборочных статистических методов, либо по сравнительно большому количеству внешних фирм, которые имеют репутацию лучших нанимателей;

с) Для городов, где находится незначительное число сотрудников Организации Объединенных Наций (например, периферийные места службы), следует проводить ограниченные обследования и использовать результаты обследований, проведенных другими нанимателями.

81. Представители организаций указали, что, по их мнению, каждый из этих трех методов можно использовать в надлежащих условиях. Метод а оказался удовлетворительным в Нью-Йорке, а метод с в Лондоне и в периферийных местах службы. Что касается метода б, организации пришли к выводу о том, что альтернатива статистическому выборочному обследованию всего рынка связана с излишними осложнениями, и предпочли метод заранее выбранной группы предполагаемых лучших нанимателей.

82. Представители ФАМГС также сочли каждый из этих трех методов приемлемым в принципе. По их мнению, решение относительно использования метода в конкретных случаях должно приниматься при полном участии представителей местного персонала.

83. Комиссия пришла к выводу о том, что, хотя методология, которую она установит, будет достаточно точной для обеспечения получения лучшей информации, для адаптации к местным условиям желательная некоторая гибкость. В настоящий момент любой метод является приемлемым в соответствующих условиях. Она отметила, что консультации с представителями персонала будут проводиться согласно положениям статута и правилам процедуры.

84. Комиссия отметила, что, независимо от того, какой из методов, указанных в вопросе 4, будет принят в том или ином случае, с этого момента Комиссия сама несет ответственность за принятие решения в отношении данного метода и деталей его применения и за анализ результатов, за выводы, полученные на их основе, и представление рекомендаций относительно шкалы окладов в каждом месте службы, в отношении которого она взяла на себя ответственность по статье 12 статута (в настоящее время только служба в штаб-квартирах). Когда обследование проводится с целью сбора данных, его необходимо

обязательно проводить в соответствии с функциями Комиссии. Таким образом, функции организаций и роль представителей персонала в отношении этих обследований существенно изменились.

85. Комиссия также отметила, что при отсутствии публикаций данные можно получить только от нанимателей, от которых нельзя обязательно ожидать сотрудничества в таком трудоемком и неблагодарном для них деле. Существовал риск того, что, если все или некоторые наниматели откажутся сотрудничать, осуществление обследования может быть либо затруднено, либо его результаты будут частично обесценены. Готовность местных нанимателей сотрудничать может представлять собой сдерживающий фактор, в частности в том что касается возможной частоты проведения опросов. Количество подобных обследований, проводимых другими органами, было одной из причин отказа некоторых работодателей от сотрудничества и следует изучить возможность участия в таких обследованиях. В некоторых случаях положительную роль может сыграть помощь национальных или местных властей. Следует также содействовать администрации организаций в установлении постоянных контактов с местными профессиональными группами нанимателей или ассоциациями служащих, что поможет им получать информацию о местных условиях и облегчит поддержание связей в случае проведения обследований.

86. Были рассмотрены три возможных метода сбора данных: секретариатом самой Комиссии; фирмой консультантов, действующих от лица Комиссии; или организацией (организациями) на месте службы, выступающей от имени Комиссии на основании статьи 27 статута. Представители организаций информировали Комиссию о том, что выбор метода сбора данных зависит от конкретного места службы. В Женеве они предпочитают проведение обследования непосредственно Комиссией и выступают против повторного использования консультантов со стороны. В других местах службы, где существует лишь одна или две организации, они считают, что сбор данных следует поручить этим организациям. В любом случае они были готовы оказать такую помощь, если бы Комиссия того пожелала. Представители ФАМГС нашли приемлемыми все три метода и указали, что выбор следует делать с учетом местных условий и при полном участии представителей соответствующего персонала.

87. Комиссия пришла к выводу о том, что любой метод должен соответствовать приемлемым статистическим принципам действенности для достижения желаемого результата, т.е. указания условий, которые представляют собой "наилучшие преобладающие условия". По мере возможности следует избегать изменения применяемого метода при различных обследованиях, хотя Комиссия, принимая на себя ответственность за проведение обследований, безусловно, не обязана следовать практике других органов.

88. Что касается метода отбора нанимателей для обследования, Комиссия отметила, что до настоящего времени применялось два метода:

а) во всех местах службы, кроме Женевы, группа нанимателей, предположительно одна из лучших, отбиралась предварительно;

б) при проведении трех последних обследований в Женеве осуществлялся произвольный отбор из различных отраслей среди всех нанимателей данного района, отвечающих определенным критериям (минимальное число работников и т.д.).

89. Не исключая в целом второго метода, Комиссия отметила, что результаты, достигнутые ею в Женеве, в частности при обследовании 1975 года, были сомнительны с точки зрения статистики (см. пункты I45-I47). Комиссия разработала критерии, которыми она руководствовалась при отборе для обследования типичных нанимателей, обеспечивающих наилучшие условия найма, с которыми организации могли бы конкурировать при найме и сохранении персонала. Она согласилась с тем, что в этой связи "условия найма" должны толковаться в самом широком смысле и включать не только вознаграждение, но и другие условия, такие как: стабильность службы; наличие твердой системы определения окладов на основе уровня ответственности и старшинства; продолжительность рабочего дня; пенсионное обеспечение и медицинское обслуживание; а также другие преимущества, предоставляемые нанимателем. Предварительный список следует составлять на основе информации, полученной из местных источников (например, государственных властей, торговых палат, ассоциаций нанимателей или служащих) или на основе ранее проведенных обследований, учитывая также любые кандидатуры, предложенные членами Комиссии, администрацией и представителями персонала. Окончательный выбор Комиссия должна сделать после консультаций с представителями администрации и персонала. Как правило, следует включать лишь предприятия, где работает по крайней мере 50 канцелярских работников на уровнях, сопоставимых с уровнями категории общего обслуживания. Обследование должно охватывать предположительно наилучших нанимателей, однако при этом отобранные наниматели должны в разумной мере представлять различные сферы деятельности, и не следует допускать, чтобы какая-либо сфера была бы представлена значительно лучше других. Каждый наниматель должен проработать в данном районе не менее четырех лет. В местах пребывания штаб-квартир, где работает большое число сопоставимого персонала Организации Объединенных Наций, количество окончательно отобранных нанимателей не должно быть меньше 20; в менее крупных местах службы это число может быть меньше при том условии, что число отобранных нанимателей может дать достаточное представление о местных условиях найма. По мере проведения дальнейших обследований необходимо стремиться к разумной стабильности обследуемой группы.

90. Комиссия также рассмотрела вопрос, всегда ли следует включать местную государственную службу в число работодателей, подлежащих обследованию. Некоторые члены полагали, что Организация Объединенных Наций как межправительственная организация не может не принимать во внимание оклады, которые платит местная государственная служба. АКК рекомендовал включить ее, если в ней имеются должности, сопоставимые с должностями организаций, и "ставки окладов незначительно ниже ставок, установленных другими работодателями".

Была признана несомненная целесообразность включения местной гражданской службы, если она входит в число лучших работодателей (было отмечено, что она была включена во многие обследования, в частности в обследования, проводимые в Женеве). Другие члены и представители ФАМГС считали, что включение в окончательный анализ ставок гражданской службы, не признанных одними из лучших, противоречило бы принципу "наилучших преобладающих условий". Кроме того, отмечалось, что в некоторых местах службы, в таких как Нью-Йорк, было бы сложно определить, какую местную государственную службу принимать во внимание (федеральную службу, службу штата или города).

91. Комиссия пришла к согласованному мнению о том, что если бы можно было найти достаточно сопоставимые должности, то условия найма в местной государственной службе должны быть обязательно обследованы. Если бы их признали одними из лучших, то они автоматически были бы включены в анализ результата; если бы их признали несопоставимыми со ставками обследованных хороших работодателей, то их включение, тем не менее, представляло бы собой изменение принципа наилучших преобладающих условий; поэтому Комиссия не смогла включить их, пока этот принцип остается в силе, однако могла бы вновь рассмотреть этот вопрос после пересмотра основного принципа.

92. Далее Комиссия рассмотрела вопрос о том, какие должности в организациях и в предприятиях за пределами системы Организации Объединенных Наций следует сопоставлять. Она отметила, что количество отобранных должностей значительно меняется от места к месту и в зависимости от времени и что наблюдается общая тенденция к его сокращению. Организации объяснили это сокращение трудностями выявления внешних должностей, в достаточно полной мере соответствующих должностям более высокого уровня категории общего обслуживания. Принятое в Женеве решение об отборе для проведенных недавно обследований лишь двух должностей мотивировалось стремлением избежать дискриминации, практикуемой некоторыми швейцарскими нанимателями в оплате труда мужчин и женщин, выполняющих одну и ту же работу. Таким образом, за пределами системы были отобраны должности, на которых заняты лишь мужчины, а такие должности, как машинистки и технические секретари (составляющие большинство должностей категории общего обслуживания), не рассматривались.

93. Комиссия признала, что окончательный отбор должностей следует делать в каждом месте службы после соответствующих консультаций, однако сочла, что она, тем не менее, должна изложить некоторые общие принципы. Выбранные должности должны быть представительными для категории общего обслуживания в соответствующем месте службы; необходимо включать те профессии, по которым необходимо принять на работу самое большее число сотрудников, а также ряд других должностей, характерных для этой категории, и для которых можно было бы найти хорошие сопоставимые виды деятельности за пределами Организации. Должности на нескольких уровнях (например начальный, средний и старший) должны выбираться в каждой из наиболее распространенных профессий; начальный уровень был бы особенно полезным, так как обеспечивал бы более четкое сопоставление. В идеальном случае

следовало бы включать должности всех уровней этой категории, однако была признана вероятность невозможности изыскания должностей, особенно самых низких и самых высоких уровней, на которых было бы занято достаточное количество персонала и которые можно было бы описать таким образом, чтобы работодатели смогли выявить подобные должности на местном рынке труда. Учитывая возможность того, что потребность в экстраполяции может быть сведена к минимуму, еще более важно, чтобы на каждом уровне были обследованы, по крайней мере, две должности, чтобы можно было сравнить ставки заработной платы, устанавливаемые на местном рынке труда для должностей, которые, в рамках организации, классифицируются одинаково. Таким образом, количество обследуемых должностей должно быть по меньшей мере в два раза больше количества уровней, на которых следует искать аналогичные должности. Должны быть приняты во внимание некоторые должности работников физического труда, ремесленников и техников, однако, если местные условия вознаграждения таких категорий сотрудников значительно отличаются от условий, характерных для канцелярских работников, то выявленные ставки не должны играть доминирующей роли при определении окладов категории в целом. В таком случае они должны использоваться для определения того, на каком уровне включать эти должности в общую шкалу на основе вознаграждения, а не классификации.

94. Описания должностей, которые должны использоваться для сравнения, должны быть достаточно точными, с тем чтобы дать возможность ясно определить тип функций, и в частности уровень, на котором они осуществляются. Однако они не должны быть настолько конкретными, чтобы сделать невозможным выявление равноценных должностей за пределами Организации. В этих описаниях следует уделять особое внимание содержанию деятельности, и они должны базироваться на нормах классификации. Требования, предъявленные к знаниям языка, необходимо определять с точки зрения того, какой уровень знания различных языков требуется для данной должности (что, как отмечалось, обычно находит отражение также и в установлении ранга данного вида деятельности). В тех местах службы, где имеется одна организация, в которой существует правильная система классификации, желательно использовать нормы классификации или фактические описания должностей этой организации. Что касается Женевы, то необходимо составить совокупные описания, отражающие по мере возможности средние условия на базе условий, обнаруженных в различных организациях, хотя проведение этой операции усложняет тот факт, что Отделение Организации Объединенных Наций еще не имеет системы классификации должностей. Поэтому необходимо в основном опираться на условия, существующие в тех организациях, где имеется система классификации. Там, где обнаружены расхождения в классификации равноценных должностей, именно заинтересованные организации должны в конечном итоге внести исправления в свою классификацию, с тем чтобы она соответствовала описанию, применяемому Комиссией, и ставкам, установленным для данной должности.

95. Было решено собирать данные об окладах и всех пособиях и надбавках, которые обычно выплачиваются всем представителям соответствующего персонала, работающего у нанимателей за пределами Организации, таких как "тринадцатая зарплата", отпускные или пособия,

выплачиваемые по окончании года, надбавки на путевые расходы и т.д. До того времени, когда Комиссия, вероятно, сможет провести сопоставление на основе "полной компенсации", следует собирать любые данные, представляющие интерес. Позже Комиссия решит, какие элементы следует использовать для прямого сравнения, какие — для общего нематематического сравнения и какие оставить без внимания. Следует учитывать значительные различия в продолжительности рабочего дня. С другой стороны, для прямого сопоставления с категорией общего обслуживания не следует использовать право на ежегодный отпуск, представляющий собой аспект социальной политики организаций, который характерен для обеих категорий персонала и который не учитывался при сопоставлении вознаграждения персонала категории специалистов и государственных служащих Соединенных Штатов Америки, хотя он и может быть уместен при обобщенном сопоставлении всех условий найма. В целом следует учитывать любые пособия или средства, предоставляемые персоналу организаций, как и пособия, предоставляемые служащим за пределами системы Организации Объединенных Наций. Следует собирать данные у каждого нанимателя и о каждой должности на основе ставок, выплачиваемых фактически нанятому персоналу, в дополнение к максимальным и минимальным шкалам в тех случаях, когда такие имеются. Следует также проводить сбор информации о возрасте сотрудников, продолжительности службы данного работодателя и по данному профилю, а также учитывать пол (для выявления случаев дискриминации на основе пола при вознаграждении за труд).

96. Поскольку ставки в Организации, с которыми необходимо производить сравнение, являются чистыми ставками, доходы служащих за пределами системы, выявленные в ходе обследования, следует переводить в нетто, используя средний подоходный налог, уплачиваемый сотрудниками, не имеющими семьи (налоговые льготы, предоставляемые налогоплательщикам с иждивенцами, учитываются при определении уровня внутренних пособий на иждивенцев). Однако денежные пособия и пособия натурой, которые не подлежали налогообложению, следует включать в чистом исчислении после подсчета вознаграждения нетто.

д) Приравнивание данных о местных условиях к внутренним шкалам окладов

97. Комиссия отметила использование различных методов приравнивания данных, полученных об окладах вне Организации, для определения соответствующего уровня, сопоставление с которым дает возможность устанавливать уровни внутренних окладов. Это следующие методы: по средней математической величине шести (восьми или другого числа) наилучших нанимателей; по 75-й перцентилии минимальной и максимальной ставок, полученных по каждой должности; по 75-й перцентилии отдельных ставок, полученных по каждой должности. В Женеве использовалась 92-я перцентилия (наивысшая величина от третьей четверти верхней трети) ставок, установленных так называемым общим обследованием рынка, что эквивалентно 75-й перцентилии обследования предположительно наилучших нанимателей. Можно выдвинуть возражения против каждого из этих методов: против метода сохранения небольшого числа лучших работодателей на основании того, что выбор сохраняемого числа (шесть, восемь и т.д.) был произвольным; против использования минимальных и максимальных величин на основании того, что они

не отражают фактического распределения персонала между минимальными и максимальными пределами; и против использования индивидуальных коэффициентов на основании того, что получение их может быть сопряжено с трудностями и трудоемкими операциями. Некоторое предпочтение было отдано последнему методу как наиболее точному, если он окажется экономически целесообразным.

98. Рассмотрев различные возможности, Комиссия заключила, что она не сможет принять решения относительно общеприемлемых методов до тех пор, пока она не рассмотрит данные, полученные в результате нескольких обследований в различных местах службы. Ее заключения, касающиеся приравнивания данных, полученных в Женеве, изложены в следующем разделе настоящего доклада (пункты I65-I70).

99. Что касается внутренней точки соответствия (ступень соответствующего класса), с которой следует сравнивать полученные данные об окладе за пределами Организации, Комиссия рассмотрела различные варианты: средняя точка данного класса, ступень, определяемая путем сравнения среднего возраста и/или продолжительности службы сотрудников за пределами и в рамках совпадающих должностей, средняя ступень у сотрудников в данном классе в организациях или градуированная шкала от ступени 1 первичных классов до высшей ступени старших должностей. Против методов, использующих возраст и/или старшинство или среднюю ступень у сотрудников в данном классе, выдвигались возражения на основании того, что эти показатели слишком сильно зависят от состава сотрудников на момент проведения обследования и могут отличаться при проведении разных обследований. В Комиссии был достигнут консенсус о том, что ступень для использования в качестве внутренней совпадающей точки должна определяться на основе описания должностей, используемых для такого соответствия. Так, должность, определенная как должность недавно поступившего на работу сотрудника, должна совпадать с должностью новичков за пределами Организации и приравниваться к ступени 1 внутреннего класса (и такие совпадения будут особо показательны, поскольку их легче определить); старшая же должность должна определяться в зависимости от необходимого старшинства и приравниваться к соответствующей ступени (около или на самом верху класса) в системе Организации Объединенных Наций. Между этими крайними показателями можно использовать ступень, соответствующую средней ступени сотрудников данной категории.

100. Было признано, что шкалу окладов нельзя строить исключительно на основании ставок для различных классов, полученных в результате внешнего сравнения. Шкала должна иметь определенный внутренний баланс в интервалах между классами, разрядами классов и точками накладки между ними, и эти отношения не должны сильно изменяться вследствие получения разных результатов за пределами Организации при проведении каждого последующего обследования. Поэтому построение шкалы должно зависеть от целесообразности, отражая обнаруженные внешние тенденции в относительных показателях между уровнями зарплаты различных постов, но сохраняя внутреннюю гармонию и не допуская диспропорций, которые могут возникнуть при слишком жестком применении результатов обследования. Основой для построения шкалы должна служить структура классификации, полученная при определении организационных и управленческих потребностей, а также при анализе положения на рынке; соответственно количество классов и количество ступеней в каждом классе в различных местах службы могут не совпадать.

101. Комиссия отмечала в своем втором годовом докладе существующие в различных местах службы сильные расхождения в степени, в которой верх шкалы категории общего обслуживания накладывается на шкалу категории специалистов, и, более того, расхождения между накладками, которые существуют в чистом вознаграждении и в зачитываемом для пенсии вознаграждении.

102. Она признала, прежде всего, что некоторая накладка вполне может быть обоснована, так как уровень ответственности старших должностей категории общего обслуживания одинаков с уровнем ответственности младших постов категории специалистов. В отношении чистого вознаграждения она признала также то, что в связи с разными принципами, применяемыми при установлении вознаграждения в двух категориях, нельзя приносить искусственной связи между шкалами этих категорий; шкала каждой категории должна определяться путем строгого применения соответствующего принципа.

103. Что касается накладки в вознаграждении, зачитываемом для пенсии, то Комиссия отметила, что это вызвано главным образом разными способами, которые применяются при установлении зачитываемых для пенсии вознаграждений в двух категориях. Вознаграждение в категории специалистов определяется на основе базового оклада и обычно не учитывает ту часть (весьма значительную в отдельных местах службы) общего чистого вознаграждения, которая выплачивается в виде корректива по месту службы. Вознаграждение же в категории общего обслуживания исчисляется из общего чистого вознаграждения, причем периодические коррективы в окладах включаются в базовый оклад и сразу же становятся зачитываемыми для пенсии, как зачитываются и различные надбавки (надбавка за знание языков, надбавка на нерезидентов). При сопоставлении двух категорий и разных мест службы возникает еще одно расхождение в результате колебаний обменного курса доллара.

104. Представители ФАМГС отмечали двойной стандарт, подразумеваемый в предположении, что вознаграждение в категории общего обслуживания считается слишком завышенным по сравнению с категорией специалистов; такие меры не предусматриваются в тех случаях, когда, как практикуется во многих местах службы, наблюдается весьма большой разрыв между верхним вознаграждением в категории общего обслуживания и самым низким показателем в категории специалистов.

105. Дальнейшее рассмотрение Комиссией вопроса о налогообложении персонала, о валовых окладах и зачитываемом для пенсии вознаграждении для сотрудников категории общего обслуживания, и решение, которое она должна была принять в отношении Женевы, описываются в следующем разделе настоящего доклада (пункты 185-188).

106. В заключение Комиссия рассмотрела вопрос о том, как часто следует пересматривать оклады персонала категории общего обслуживания и на какой основе следует проводить корректировку в период между обследованиями. Она отметила, что основные обследования проводились в местах службы Центральных учреждений в среднем каждые четыре года в соответствии с рекомендацией "руководящих принципов".

Затем появилась необходимость в определенной процедуре, на основании которой в период между обследованиями размеры окладов могли бы подвергаться промежуточным корректировкам. Применялись различные методы: использовались публикуемые индексы движения окладов или цен, либо сочетание тех и других; "мини-обследования" или выборочные проверки, в ходе которых у работодателей, включенных в предыдущее основное обследование, запрашивалось, насколько в процентном отношении возросли после этого обследования размеры установленных в тот момент окладов. Индексы движения окладов определенной группы сотрудников, набираемых со стороны и охваченных обследованием, не существуют практически нигде; в некоторых странах пригодность единственных официально публикуемых индексов весьма сомнительна. С другой стороны, в некоторых местах метод "мини-обследований" зарекомендовал себя хорошо, однако в других (например, в Монреале) получить с его помощью необходимую информацию от работодателей оказалось невозможным.

107. Комиссия признала, что иногда, несмотря на затраты средств и труда на осуществление основных обследований, экономия достижима за счет более частого их проведения; но ответ на вопрос о желательной частоте проведения обследований она сможет дать после того, как ряд из них будет завершен. Однако - и это касается как основных, так и мини-обследований - не исключено, что в результате чересчур частых запросов информации работодатели перестанут сотрудничать.

108. Там, где имелся подходящий индекс, это был самый простой и наименее спорный метод; в некоторых случаях в отсутствие надлежащего индекса заработной платы может быть приемлем индекс стоимости жизни. Однако следует проявлять осторожность в применении индекса, связанного с внешними валовыми поступлениями к внутренним чистым окладам; будут получены различные результаты в зависимости от того, применяются ли внешние ставки налогообложения к внешнему валовому окладу и внутреннему чистому окладу, скорректированному затем на движение внешнего чистого оклада, или к внутреннему валовому окладу, скорректированному на изменение внешнего валового оклада и сокращенному до чистого оклада путем применения налогообложения персонала, поскольку нынешние ставки налогообложения персонала не всегда отражают прогрессию национальных ставок налогообложения (за исключением Нью-Йорка, где они довольно точно соответствуют друг другу).

109. Также рассматривалась возможность использования движения окладов во внешней гражданской службе для проведения корректировок.

е) Другие пособия и надбавки для персонала категории общего обслуживания

110. В отношении надбавок на иждивенцев Комиссия отметила, что она уже излагала свою точку зрения в своем втором годовом докладе 15/, что сумма надбавок на находящихся на иждивении супруга (супругу) и детей должна определяться в каждом месте службы с учетом пособий, предоставляемых работникам за пределами Организации в форме сокращения налогов и пособий по социальному обеспечению.

15/ Там же, пункт 338.

III. Что касается надбавки за знание языков и надбавки для нерезидентов, Комиссия отметила, что как вопрос об обосновании этих надбавок, так и вопрос об условиях их предоставления, требуют дальнейшего изучения. Поскольку Комиссия не смогла рассмотреть этот вопрос в 1977 году, она вернется к нему в 1978 году, получив дальнейшую информацию, запрошенную у организаций.

Заключение

II2. Изложенные выше соображения, касающиеся основного принципа и методов установления вознаграждения для персонала категории общего обслуживания, являются лишь предварительными выводами Комиссии. Поскольку обстоятельства вынудили Комиссию взять на себя ответственность на основании статьи I2 своего статута в отношении разработки рекомендаций по шкалам окладов для конкретных мест службы, до того как она смогла завершить общее рассмотрение соответствующих принципов и методов, у нее не было другого выбора, как действовать эмпирически. Поэтому она постановила сделать окончательные выводы по соответствующим общим вопросам на основании опыта, приобретенного ею в проведении обследований службы в ряде штаб-квартир. Она ожидает, что эти выводы примут форму документа (или документов), который заменит "Руководящие принципы" 1965 года.

В. Шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве I6/

Введение

II3. Целесообразно напомнить о положениях статута и директивных решениях, в соответствии с которыми Комиссия по международной гражданской службе провела в 1977 году обследование наилучших преобладающих условий, предоставляемых другими нанимателями в Женеве своим служащим, которых можно приравнять к персоналу категории общего обслуживания семи организаций, входящих в общую систему Организации Объединенных Наций и имеющих свои штаб-квартиры или главные учреждения в Женеве I7/, с целью внесения рекомендаций относительно соответствующего уровня вознаграждения для этого персонала.

II4. Статья I2 статута Комиссии гласит:

"Статья I2"

1. В штаб-квартирах и таких других местах службы, которые время от времени могут добавляться по просьбе Административного комитета по координации, Комиссия устанавливает соответствующие факты и представляет рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе.

2. Несмотря на положения пункта 1 выше, заинтересованный исполнительный глава или главы после проведения консультаций с представителями персонала могут просить Комиссию определить шкалы заработной платы персонала в конкретном месте службы, вместо того чтобы представлять рекомендации. Определенные таким образом шкалы окладов распространяются на весь персонал одинаковой категории в данном месте службы.

3. При осуществлении своих функций согласно вышеприведенным пунктам 1 и 2 Комиссия в соответствии со статьей 28 проводит консультации с исполнительными главами и представителями персонала.

I6/ В данном разделе доклада воспроизводится лишь с небольшими изменениями доклад, принятый Комиссией при закрытии ее шестой сессии (Вена, 16 августа - 2 сентября 1977 года), который был препровожден Генеральному секретарю и исполнительным руководителям и представителям персонала других организаций в Женеве 20 сентября 1977 года.

I7/ Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве; Международная организация труда (МОТ); Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ); Международный союз электросвязи (МСЭ); Всемирная метеорологическая организация (ВМО); Всемирная организация интеллектуальной собственности (ВОИС); Генеральное соглашение по тарифам и торговле (ГАТТ); Всемирный почтовый союз (ВПС), штаб-квартира которого находится в Берне, согласно решению своих директивных органов также применяет для категории общего обслуживания шкалы окладов, установленные для Женевы.

4. Комиссия определяет срок или сроки, когда она может взять на себя функции, изложенные в этой статье".

115. На своей четвертой сессии (Рим, июль 1976 года) Комиссия приняла к сведению просьбу Административного совета Международной организации труда и Всемирной ассамблеи здравоохранения I8/ о том, чтобы она как можно скорее взяла на себя функции, предусматриваемые пунктом 1 статьи I2, особенно в отношении Женевы. В соответствии с пунктом 4 этой статьи Комиссия решила взять на себя функции в отношении мест службы в штаб-квартирах после окончания ее четвертой сессии. Административные главы участвующих организаций и представители персонала были извещены об этом решении, о котором было также сообщено Генеральной Ассамблее и другим директивным органам во втором годовом докладе Комиссии I9/. В пункте 2 резолюции 31/141 А Генеральная Ассамблея одобрила намерение Комиссии немедленно приступить к выполнению этих функций и предложила ей "представить свои выводы и рекомендации своевременно для рассмотрения их Генеральной Ассамблеей на ее тридцать второй сессии"; и в своей резолюции 31/193 В об окладах и условиях службы для сотрудников Секретариата Генеральная Ассамблея, с удовлетворением приняв к сведению решение Комиссии в более близкие сроки приступить к исполнению функций, предусмотренных в пункте 1 статьи I2 ее статута, в ответ на просьбы, высказанные Всемирной организацией здравоохранения и Международной организацией труда, отметила, что она:

"1. предлагает Комиссии по международной гражданской службе в срочном порядке установить в соответствии с положениями статьи 11а своего статута методы, с помощью которых должны применяться принципы определения условий службы персонала категории общего обслуживания в Женеве, и на основе такой методологии и в соответствии с положениями пункта 1 статьи I2 своего статута обеспечить проведение обзора местных условий службы в Женеве, внести рекомендации в отношении шкалы окладов, которая считалась бы подходящей при сложившихся обстоятельствах, и информировать Генеральную Ассамблею на ее тридцать второй сессии о мерах, принятых в этой связи;

2. предлагает далее Комиссии по международной гражданской службе, при рассмотрении условий службы сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, рассмотреть основу, на которой определялись недавние существенные коррективы окладов этой категории сотрудников, и полностью учесть их при рассмотрении

I8/ Решения двухсотой сессии Административного совета МОТ, пункт 40; резолюция 29.25 Всемирной ассамблеи здравоохранения.

I9/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункты 28-30.

окладов этой категории сотрудников и методологии будущих коррективов окладов, поскольку они затрагивают персонал категории общего обслуживания в Женеве;

3. настоятельно предлагает Комиссии по международной гражданской службе при выполнении этих задач учитывать все аспекты, в частности пункт 29 доклада Объединенной инспекционной группы о некоторых аспектах забастовки в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года, совместные замечания по этому докладу, полученные от Административного комитета по координации, и замечания Генерального секретаря по рекомендациям 3 и 4 доклада Объединенной инспекционной группы, и просит представить свои замечания".

II6. Поскольку Комиссии не предлагали в соответствии с пунктом 2 статьи 12 "определить шкалы заработной платы персонала в конкретном месте службы, вместо того чтобы представлять рекомендации", решение Комиссии в отношении Женевы было принято на основании пункта 1 этой статьи, по которому от нее требуется "устанавливать соответствующие факты и представлять рекомендации по вопросам определения шкалы окладов персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местной основе". Комиссия направила свои выводы и рекомендации соответствующим административным главам для принятия мер соответствующими органами каждой организации согласно ее собственным правилам и процедурам 20/. Комиссия тем не менее полагает, что в соответствии с установившейся практикой и с учетом признания Генеральной Ассамблеей в пятом пункте преамбулы резолюции 31/193 В "важности поддержания соответствия в области управления кадровыми службами с учреждениями и организациями, расположенными в Женеве", ее выводы и рекомендации будут рассмотрены совместно соответствующими организациями и в отношении их будет выработана общая позиция.

II7. Настоящий доклад представляется Генеральной Ассамблее (а также директивным органам других организаций) в соответствии с просьбой Ассамблеи о том, чтобы Комиссия "информировала Генеральную Ассамблею 7 на ее тридцать второй сессии о мерах, принятых в этой связи".

Организация обследования

II8. В предыдущем разделе настоящего доклада Комиссия изложила свои предварительные соображения и выводы относительно принципа и методологии определения условий службы сотрудников выше категории

20/ В некоторых организациях право принимать решения относительно окладов сотрудников категории общего обслуживания зарезервировано за руководящим органом; в других (включая саму Организацию Объединенных Наций) - согласно положениям о персонале оно принадлежит руководителю организации.

общего обслуживания, руководствоваться которыми было необходимо при проведении обследования в Женеве (степень первоочередности, предоставленная этому обследованию, не дала Комиссии возможности - как это объясняется выше - завершить общее рассмотрение связанных с этим принципов и методологии до принятия на себя функций в отношении конкретных мест службы в соответствии с пунктом 1 статьи 12 статута Комиссии). При рассмотрении общих вопросов АКК представил Комиссии мнения участвующих организаций, а ФАМГС - мнение персонала на основании положений правил 36 и 37 правил процедуры Комиссии в отношении "вопросов, представляющих общий интерес для общей системы в целом". Однако при рассмотрении вопросов, связанных конкретно с обследованием в Женеве, Комиссия стремилась полностью соблюсти положения тех же правил, касающихся "вопросов частного характера", и, таким образом, получить по этим вопросам мнения соответствующих административных глав и представителей персонала как в письменном виде (согласно правилу 36), так и в устной форме (согласно правилу 37).

119. На своей пятой сессии Комиссия с сожалением отметила, что, хотя о предстоящем обсуждении частных вопросов, представляющих интерес местного характера для Отделения в Женеве, было извещено надлежащим образом, представители ассоциаций персонала семи организаций в Женеве не воспользовались этой возможностью для того, чтобы изложить свою точку зрения на сессии Комиссии в Нью-Йорке. Поэтому она решила, что, следуя ее установившейся практике, до того как общие выводы, к которым она пришла, будут применяться к конкретным условиям в Женеве, нужно дать представителям руководства и персонала в Женеве возможность изложить свое мнение. Комиссия решила учредить рабочую группу в составе ее Председателя, заместителя Председателя и четырех других членов, с тем чтобы она собралась в Женеве и ознакомилась с этими мнениями до принятия от имени Комиссии решений, необходимых для подготовки и проведения этого обследования (ответственность за принятие этих решений была делегирована Председателю и этой рабочей группе в соответствии со статьей 18.2 статута Комиссии). Как указывается ниже, рабочая группа предоставила как представителям административных глав учреждений в Женеве, так и представителям персонала в Женеве все возможности, чтобы полностью изложить свою точку зрения по всем вопросам, касающимся Женевского обследования; и, кроме того, эти представители в полной мере участвовали в консультациях по вопросам технических деталей с секретариатом Комиссии, а также в самом сборе данных. Когда на своей шестой сессии (Вена, август-сентябрь 1977 года) Комиссия рассматривала собранные данные до того, как ею были сформулированы выводы и рекомендации, соответствующим представителям административных глав и персонала была вновь предоставлена возможность изложить свое мнение, о чем говорится ниже (см. также приложение III.A). Таким образом, Комиссия удовлетворена тем, что она полностью выполнила требования, содержащиеся в пункте 3 статьи 12 ее статута, который гласит: "при осуществлении своих функций согласно вышеприведенным пунктам 1 и 2 Комиссия в

соответствии со статьей 28 проводит консультации с исполнительными главами и представителями персонала".

I20. Предварительные выводы, сделанные Комиссией на своей пятой сессии, относительно принципа и методологии, а также подробный план и расписание, составленные Комиссией для проведения этого обследования, были направлены ее Председателем представителям администрации и персонала, приглашенным на заседание Комиссии в Женеве 12 апреля 1977 года. На этом заседании Председатель напомнил об обязанностях Комиссии в отношении условий службы персонала категории общего обслуживания, о предыстории проведения обследования, о предварительных выводах, сделанных на пятой сессии, и о плане действий, утвержденном Комиссией для проведения этого обследования. Он заверил администрацию и персонал в стремлении Комиссии способствовать их самому полному участию в проведении обследования и призвал их к сотрудничеству. Представители администрации приветствовали проведение этого обследования и заявили о своем стремлении к сотрудничеству. Оратор, выступавший от имени представителей персонала, подчеркнул следующие позиции персонала:

"а) наилучшие преобладающие местные условия представляют лишь минимальную основу для организаций, чтобы быть уверенными в том, что персонал отвечает требованиям Устава;

б) Комиссия не должна выносить решение ни по одной из частей обследования до тех пор, пока она не будет готова принять решение по методологии в целом; от нее не требуется решить всю проблему до следующей сессии Генеральной Ассамблеи, она лишь призвана представить Ассамблее доклад о ходе работы;

с) полное участие представителей персонала является необходимым условием; до сего момента настоящие консультации не проводились;

д) роль Комиссии заключается лишь в выработке рекомендаций, принятие и осуществление которых в конечном счете будет являться объектом переговоров между персоналом и административными главами;

е) график работы Комиссии является нереальным и не учитывает ни потребности представителей персонала во времени для консультаций со своими членами, ни практической возможности их участия в обследовании в свете их других обязанностей;

ф) Комиссия должна провести заседание, на котором она будет рассматривать результаты этого обследования, в Женеве, а не в Вене.

I21. На последующих встречах с Председателем представители персонала обратились с просьбой отложить заседание рабочей группы Комиссии, поскольку в намечаемые сроки многие из них будут участвовать в работе ФАМГС в Дели. Председатель согласился с этой просьбой. Кроме того, они просили, чтобы Комиссия пересмотрела свое важное решение о проведении обследования путем предварительного отбора группы предполагаемых лучших нанимателей и прибегла к методу, который применялся при проведении предыдущего обследования, то есть к методу произвольного отбора всех нанимателей, использующих требуемый минимум служащих. Этот вопрос был передан на рассмотрение рабочей группы Комиссии.

I22. Тем временем, в ходе консультаций между секретариатом Комиссии и представителями администрации и персонала продолжалась техническая подготовка, охватывающая отбор группы нанимателей, являющейся предметом обследования с помощью любого из двух методов, упомянутых в предыдущем пункте; подготовка описаний должностей, которые будут обследоваться; определение круга необходимых данных и составление вопросника; метод пересчета получаемых за пределами системы Организации Объединенных Наций окладов брутто в оклады нетто.

I23. Одновременно Председатель Комиссии совместно с г-ном Паскалем Фрошо и секретариатом установил контакт с большим числом государственных органов и представителями нанимателей и служащих в Женеве, с тем чтобы информировать их о проведении обследования и заручиться их сотрудничеством, получить необходимую справочную информацию об экономической жизни и рынке труда в Женеве, а также информацию по конкретным вопросам. Среди тех, с кем был установлен контакт, были: президент Совета Республики и Кантона Женевы; мэр Женевы; директор по кадрам кантональной администрации; генеральный секретарь основной ассоциации нанимателей - Федерации союзов предпринимателей; должностные лица двух профсоюзных организаций сотрудников учреждений; группа представителей "частных банков" и руководитель по кадрам одного из крупных банков; руководители Баттельского исследовательского института; руководители Федерального управления промышленности, промыслов и ремесел и труда (ОФИАМТ), Кантонального налогового управления, Кантонального статистического департамента и федеральной страховой системы.

I24. Рабочая группа Комиссии в составе Председателя, его заместителя и четырех членов, живущих вблизи Женевы (г-да Фрошо, Хиллис, Носек и Плион), заседала в Женеве с 16 по 20 мая 1977 года. Она рассмотрела следующие вопросы:

а) вид обследования, который следует проводить (путем случайного отбора или путем предварительного отбора группы предполагаемых лучших нанимателей);

б) практическая основа для проведения обследования принятого типа (метод классификации и стратификации нанимателей, метод выборки и размер выборочной группы; или составление списка предполагаемых лучших нанимателей);

- с) выбор должностей, которые будут обследоваться, и утверждение описаний должностных обязанностей;
- д) выбор тех данных, которые следует собрать, и утверждение вопросника и сопроводительного письма нанимателям;
- е) создание групп обследования и их инструктаж;
- ф) метод пересчета внешней общей зарплаты в чистую;
- г) просьба представителей персонала в отношении места проведения шестой сессии.

Доклад Группы был представлен Комиссии на ее шестой сессии.

I25. Что касается метода проведения обследования (предварительный или произвольный отбор), то, учитывая решительные заявления, сделанные в устной и письменной форме представителями персонала в пользу произвольного отбора, рабочая группа повторно изучила этот вопрос в деталях. Внимательно рассмотрев аргументы, выдвинутые представителями персонала, рабочая группа пришла к выводу, что для проведения обследования (то есть для определения условий, предоставляемых лучшими нанимателями в данном районе), метод предварительного отбора является более подходящим и эффективным способом получения соответствующей информации, чем метод произвольного отбора. В этой связи представители персонала сделали заявление, в котором оспаривается решение, принятое рабочей группой от имени Комиссии, и которое заканчивалось следующим образом:

"Представители персонала не согласны с методом предварительного выбора. Они считают, что с технической точки зрения этот метод является менее эффективным, чем метод выборочного обследования. Они также считают, что использование этого метода серьезным образом снизит достоверность получаемых результатов и подорвет надежность данного обследования. Что касается их, то они никоим образом не могут принять на себя обязательства в связи с использованием этого метода или в связи с любыми результатами, которые будут получены в результате использования этого метода".

Представители персонала двух организаций отказались от дальнейшего участия в проведении обследования, причем представители персонала ВОИС - окончательно, в то время как представители персонала Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве впоследствии возобновили свое участие.

I26. Аргументы в пользу того или иного метода проведения обследования, которые полностью излагаются в докладе рабочей группы, были повторно рассмотрены самой Комиссией на ее шестой сессии и кратко изложены в последующем разделе настоящего доклада (см. пункты I45-I47 ниже).

I27. В свете своего решения о том, что обследование должно проводиться с помощью метода предварительного отбора группы предполагаемых

лучших нанимателей, рабочая группа приступила к составлению списка нанимателей, которые будут включены в обследуемую группу. Она исходила из списка, представленного Генеральным секретарем "Fédération des Syndicats patronaux" в Женеве, т.е. организации, которая вследствие своих ежедневных контактов со всеми основными корпоративными нанимателями в Женеве и своей осведомленности о размере предоставляемых ими окладов, объясняющей тем, что через нее они получают централизованные страховые платежи, считалась особенно компетентной в смысле выбора наилучших нанимателей. Тем не менее, этот список был проверен и откорректирован в ходе консультаций с должностными лицами двух профсоюзов служащих, которые насчитывают наибольшее число служащих среди своих членов (Association des Commis de Genève; Société suisse des Employés de Banque et de Commerce), которые предложили определенные добавления к нему и опущения из него. Кроме того, представителям администраций и персонала неоднократно предлагалось представить свои замечания по этому списку или предложить к нему дополнения. Представители администраций отметили, что они согласны с этим списком, а представители персонала заявили, что они не могут представить замечания по списку или предложить дополнения к нему, не имея объективных данных, на основании которых они могли бы это сделать.

I28. Список, содержащий всех нанимателей, предложенных различными источниками, включал 54 предприятия. Рабочая группа намеревалась произвести дальнейший отбор из этого списка с учетом предварительного вывода Комиссии о том, что обследование должно охватывать не менее 20 и не более 40 нанимателей. Однако в силу того, что персонал предпочитал более широкую группу и ввиду возможности того, что некоторые опрашиваемые наниматели могли и не пойти на сотрудничество, рабочая группа решила сохранить в списке всех предложенных нанимателей, за исключением лишь пяти, которые, как оказалось, после проверки не имели необходимого минимума в 50 служащих, одного нанимателя, который отказался предоставить запрашиваемую информацию, и трех нанимателей, относительно которых были выражены сомнения со стороны Женевских профсоюзов служащих. Таким образом, в окончательном варианте списка имелось 45 нанимателей. По роду деятельности включенные в список наниматели делились следующим образом:

Банки: 18 ("крупные банки - 3; "частные банки" - 5; другие швейцарские банки - 3; иностранные банки - 7).

Страховые
компании: 4

Частный сектор,
не связанный
с финансами: 18 (промышленность и торговля - 12; информация - 3; транспорт - 3).

Местные органы
государственного
управления:
3 (кантональные и муниципальные).

Прочие: 2 (одно постоянное представительство государства-члена; один научно-исследовательский институт).

Кроме семи иностранных банков, свыше половины 18 нанимателей в промышленном, коммерческом и информативном секторах являются многонациональными корпорациями.

129. В отношении выбора обследуемых должностей рабочая группа отметила, что в ходе предыдущего обследования, проведенного в Женеве, рассматривались только две должности и обоснованность их описаний, использовавшихся для их определения, вызвала сомнения. В ходе предыдущих консультаций между секретариатом Комиссии и представителями администраций и персонала были подготовлены проекты описаний 15 должностей. Принимая во внимание различия, существующие в отношении способов организации работы в различных организациях (и в некоторых случаях в отношении классификации аналогичных видов должностей), эти описания являются общими показателями тех видов должностей, которые имеются в этих организациях, а не фактическим описанием конкретных видов работы; представители администрации учреждений заверили рабочую группу в том, что каждая должность, тем не менее, определяется условиями своей собственной структурной системы и системы классификации. В то же самое время были приняты меры, гарантирующие, что описания будут понятны другим работодателям путем ликвидации ссылок на конкретные внутренние процедуры или методы и определения функций и уровня ответственности в рамках общепризнанных профессий и организационных положений. Ниже приводится описание пятнадцати видов должностей, которое было подготовлено и принято представителями администраций и персонала (см. также приложение III.C).

Категория	(Машинистка, стенографистки-машинистки)	(Клерки)	(Прочие)
0-1	-	-	-
0-2	Машинистка А	-	-
0-3	Машинистка В Клерк-стенографист	Клерк по снабжению	Водитель Оператор клавишного перфораторного устройства
0-4	Клерк-стенографист-секретарь	Клерк-счетовод А	Оператор офсетной печати Электрик
0-5	Секретарь	Клерк-счетовод В	Оператор пульта управления ЭВМ
0-6	Главный секретарь	Клерк-счетовод С	-
0-7	-	-	-

I30. Рабочая группа отметила, что, хотя Комиссия подчеркнула важность включения самых низких и самых высоких должностей категории общего обслуживания, не представлялось возможным предложить описание должностей таких категорий как 0-1 или 0-7, которое, с одной стороны, могло бы соответствовать должностям, фактически существующим в достаточном количестве внутри организаций, а с другой - могло быть понятным для нанимателей за пределами системы ООН. Группа согласилась с тем, что на основании данных об окладах 15 должностей в категориях 0-2 - 0-6, вполне можно экстраполировать оклады таких категорий, как 0-1 и 0-7.

I31. Представители персонала, согласившись с увеличением числа обследуемых должностей с двух до пятнадцати, тем не менее принципиально возражали против включения в обследование тех должностей, которые, главным образом или исключительно, занимают женщины, с учетом данных о том, что некоторые швейцарские наниматели предоставляют женщинам более низкие ставки, чем мужчинам за аналогичную работу и что должности, которые обычно считаются "женскими" (например, машинистка, секретарь), оплачиваются, как правило, ниже, чем равноценные "мужские" должности. Рабочая группа признала обоснованность заботы персонала о том, что в том случае, если будет установлен факт подобной дискриминации в отношении женщин в учреждениях Женевы, не относящихся к системе Организации Объединенных Наций, эта дискриминация не должна переноситься на шкалу окладов Организации Объединенных Наций. Группа, однако, сочла невозможным исключить из настоящего обследования все должности, занимаемые преимущественно женщинами (как это было сделано в ходе предыдущих обследований, проводимых в Женеве), поскольку они составляют большинство в категории общего обслуживания. Если будет обнаружено, что такая дискриминация существует, то в ходе обработки данных и разработки на их основе внутренних шкал окладов, будет необходимо внести соответствующие коррективы (см. пункт ... ниже).

I32. Таким образом, рабочая группа утвердила список 15 должностей, подлежащих обследованию (с включением варианта, целью которого является получение данных в отношении ставки начинающего работника для одной из этих должностей), и соответствующие описания.

I33. Был подготовлен проект вопросника, который предназначался для получения, во-первых, общей информации относительно каждого предприятия, количества занятых на нем рабочих и служащих, применяемых им методов установления и корректировки окладов, различных компонентов вознаграждения наличными, предоставляемого его служащим, их пенсии, пособий на случай безработицы и потери трудоспособности, страхования здоровья, других видов денежного вспомоществования, рабочего времени и выходных, дополнительных льгот, предоставляемых наличными и натурой, а, во-вторых, сведений о вознаграждении, выплачиваемом отдельным категориям служащих, соответствующим как можно большему числу описаний 15 должностей. Представители персонала высказали возражения в отношении включения некоторых вопросов, либо потому что они были связаны с проблемами, которые, по мнению сотрудников, выходят за рамки настоящего обследования, либо потому что ответы на эти вопросы могут быть сочтены дезориентирующими.

134. Рабочая группа подтвердила, что в соответствии с указаниями Комиссии, ее цель заключается в сборе информации об условиях работы в самом широком смысле этого слова. Однако она напоминала, что Комиссия отложила свое решение относительно способов использования различных элементов информации, а также недвусмысленно указала на то, что не все элементы полученной информации будут использоваться для прямого математического сопоставления. Приняв к сведению замечания представителей администраций и персонала, рабочая группа утвердила перечень вопросов, по которым должны собираться данные, и текст вопросника. Хотя сбор данных об окладах за месяц, в течение которого будет проводиться обследование, и имеет некоторые преимущества, было решено собирать данные о вознаграждении, выплаченном за 1976 календарный год, с тем чтобы использовать единообразную процедуру отчетности по выплаченным в конце года пособиям и другим единовременным выплатам.

135. Рабочая группа подтвердила намерение Комиссии учредить для сбора информации две группы обследования, каждая в составе трех членов: один член (руководитель группы) из секретариата Комиссии, один член, назначенный администрацией учреждений, и один член, назначенный представителями персонала. Рабочая группа напомнила о решении Комиссии в отношении того, что "те члены групп обследования, кандидатуры которых будут предложены выдвинуть администрации и ассоциациям персонала - после утверждения их Председателем - будут действовать от имени Комиссии при осуществлении настоящего обследования; причем они будут обязаны соблюдать положение I.5 Положений о персонале Организации Объединенных Наций и соответствующие положения других организаций". При выполнении своих рабочих функций, особенно при посещении работодателей, члены этих групп не будут именоваться представителями администрации или персонала; все они в одинаковой мере будут действовать от имени Комиссии. Что касается их собственной администрации или ассоциации персонала, то эти члены групп будут обязаны соблюдать конфиденциальность в отношении всей информации, полученной ими в ходе проведения данного обследования (а особенно в отношении личных качеств отдельных наблюдателей); им будет предоставлено право в своей последующей работе или мероприятиях, связанных с персоналом, использовать лишь ту информацию, которая будет включена в представленный Комиссии доклад о проведении обследования.

136. Поскольку шкалы внутренних окладов составлялись с учетом окладов нетто, то рабочая группа отметила, что необходимо будет перевести сумму внешних валовых заработков в чистые заработки путем вычета средней суммы подоходного налога (федерального, кантонального и коммунального), которую служащие без иждивенцев должны уплатить за получаемые ими подобные доходы. Группа согласилась с тем, что для этой цели исчисление средних налоговых вычетов, установленных кантональными органами по сбору налогов в целях использования системы "налогообложения источника", является наиболее авторитетной основой, причем отсюда следует, что перевод валовых заработков в чистые должен осуществляться путем использования кантональной "шкалы налогообложения источника". Поскольку инкассации подлежат оклады 1976 года,

то в этой связи необходимо использовать действовавшую в этом году шкалу налогов.

137. Представители персонала попросили провести в Женеве, а не в Вене заседания, на которых Комиссия рассмотрит доклад о проведении обследования в Женеве, с тем чтобы облегчить работу представителей и содействовать осуществлению контактов с их избирателями. Проконсультировавшись с членами рабочей группы, Председатель информировал их о том, что возможности выбора ограничены тем обстоятельством, что два года тому назад Комиссия приняла приглашение Международного агентства по атомной энергии и уже осуществила определенную подготовительную работу, связанную с проведением сессии в Вене. Проведение сессии в Вене также связано с запланированными Комиссией посещениями штаб-квартир различных участвующих организаций.

Сбор данных

138. Вопросники и описания должностей были направлены 45 предприятиям, отобранным 27 мая 1977 года, в виде приложения к письму Председателя. Между 1 и 29 июня группы обследования посетили предприятия, которые согласились сотрудничать. В тех случаях, когда наниматель уже ответил на вопросник, группы обследования проверяли и дополняли ответы (в частности в отношении правильности сопоставления отдельных должностей и представленных сведений об элементах вознаграждения). В других случаях вопросник заполнялся во время посещения. Все решения о включении или исключении тех или иных данных и о способах их учета принимались совместно членами групп обследования и сотрудниками секретариата Комиссии.

139. 27 из 45 нанимателей приняли предложение о сотрудничестве в проведении обследования. Причины, приведенные работодателями, отказавшимися от сотрудничества, были различными, и ряд причин часто приводился одним и тем же работодателем; их можно приблизительно разбить на следующие категории:

- а) практические причины (чрезмерная занятость; лицо, занимающееся этим вопросом, находится в отпуске; пересматривается собственная система окладов);
- б) технические причины (отсутствие соответствующих должностей);
- с) нежелание сотрудничать (недавно предоставлены данные для других подобных обследований; "отсутствие взаимности", т.е. ни результаты обследования, ни ставки Организации Объединенных Наций не пригодятся им при определении их собственных размеров окладов; не готовы разглашать информацию об условиях труда на их предприятиях, в частности в ряде случаев о некоторых элементах оплаты труда, помимо окладов; и в одном случае - явный отказ оказать содействие Организации Объединенных Наций). Несколько банков, отказавшихся от сотрудничества, заявили, что в их учреждениях в основном те же самые условия, что и в учреждениях других членов их группы, поэтому, по их мнению, достаточно данные предоставить одному из членов их группы.

140. Как было установлено впоследствии, данные, которые могли бы представить пять нанимателей из 27, согласившихся сотрудничать, нельзя использовать по следующим причинам:

а) на двух предприятиях было обнаружено слишком мало соответствующих служащих;

б) два предприятия могли предоставить лишь шкалы окладов, но не могли дать сведений по каждому их сотруднику;

с) на одном предприятии можно было обнаружить слишком мало удовлетворительных эквивалентных должностей.

141. Таким образом, полезные сведения были получены от 22 нанимателей. Эта информация была передана представителям администрации и персонала в конце этапа, связанного со сбором данных; в отношении точности фиксации данных не поднималось никаких вопросов. Некоторая часть информации также была предоставлена нанимателям, которые участвовали в обследовании.

Документация, представленная на рассмотрение Комиссии на ее шестой сессии, и рассмотрение точек зрения администрации и персонала

I42. На шестой сессии Комиссии были представлены следующие документы:

- a) доклад ее рабочей группы и дополнительная информация относительно подготовительных этапов обзора;
- b) доклад относительно полученных данных с приложенными к нему вы печатками с компьютера с данными, касающимися всех окладов, а также данных с разбивкой по полу, возрасту и продолжительности службы соответствующих сотрудников (в большинстве случаев индивидуально, но в некоторых случаях усредненно для групп сотрудников одинаковых должностей);
- c) анализ данных с различных точек зрения и примеры того, какое влияние оказывает применение различных методов интерпретации данных;
- d) изложение точек зрения ассоциаций персонала шести организаций, а также отдельные мнения, высказанные ассоциацией персонала седьмой организации (Всемирная организация интеллектуальной собственности).

I43. Во время сессии были подготовлены дополнительные примеры того, как сказываются различные методы интерпретации данных, в том числе одно предложение, представленное администрациями организаций в Женеве.

I44. В соответствии со статьями I2 (3) и 28 (2) устава и правил 36 и 37 Правил процедуры Комиссии, касающихся права исполнительных руководителей и представителей персонала представлять свои точки зрения в письменном виде и устно по вопросам, которые представляют узкий интерес только для нескольких организаций, расположенных в Женеве, Комиссия предоставила полную возможность представителям как администрации, так и ассоциаций персонала женевских организаций изложить или дополнить устно свои точки зрения. Представленные точки зрения кратко изложены в приложении III.A, и на них дается ссылка в соответствующих разделах ниже.

Тип обзора

I45. Представители персонала вновь подтвердили свои возражения по поводу типа обзора, который был проведен с использованием методов предварительного отбора выборочной группы предлагаемых наилучших нанимателей, осуществленного в соответствии с постановлением, принятым от имени Комиссии ее рабочей группой. Они утверждали, что метод случайной выборки, который был использован при проведении трех предыдущих обзоров в Женеве, с научной точки зрения более ценен и что, используя этот метод, можно избежать элемента субъективизма, связанного с отбором группы предположительно наилучших нанимателей, и дает

более широкую картину рынка труда в целом. Они утверждали, что в специфических условиях в Женеве только метод случайной выборки может дать верные результаты.

I46. Комиссия отметила, во-первых, что она ни в коей мере не была связана методами, использованными в ходе предыдущих обзоров. В результате вступления в силу устава Комиссии в вопросе установления окладов сотрудников категории общего обслуживания возникла совершенно новая ситуация. Согласно статье 11 своего устава Комиссия была наделена полномочиями определять необходимую методологию. Не предвзято решая позицию, которую Комиссия может впоследствии занять в отношении "руководящих принципов", ранее принятых ККМГС и АКК (которые, как отметила Комиссия, нуждаются в пересмотре), в этом тексте были предусмотрены оба указанных метода. Что касается относительных преимуществ этих двух методов с точки зрения статистической методологии, Комиссия старалась получить профессиональную консультацию, в результате которой было отмечено, что оба метода являются приемлемыми со статистической точки зрения. Метод случайной выборки представлялся приемлемым в определенных условиях для определения средних окладов; однако для определения наиболее высоких преобладающих ставок заработной платы, как это делается в настоящем обзоре, метод предварительного отбора имел четко выраженные преимущества при условии того, что выбранный наниматель действительно репрезентативен для наилучших нанимателей. В этой связи Комиссия выразила удовлетворение, что подход, при помощи которого был составлен список предположительных наилучших нанимателей, как об этом говорится в пунктах I27 и I28 выше, обеспечил достаточную гарантию того, что список оказался репрезентативен в отношении вероятных наилучших нанимателей в Женеве.

I47. Кроме относительных преимуществ этих двух методов с точки зрения теории статистики, Комиссии также пришлось учесть практический опыт, который она приобрела в ходе проведения предыдущих обзоров, предпринятых в рамках общей системы Организации Объединенных Наций. В этой связи Комиссия отметила, что метод предварительного отбора являлся методом, который использовался во всех других местах расположения Центральных учреждений, в которых организации проводили обзоры (в Нью-Йорке и Лондоне были использованы результаты обзоров, проведенных другими органами); и как метод сам по себе он не представлял никаких проблем, а те трудности, которые иногда возникали, можно было отнести на счет метода интерпретации или на счет других факторов, но не на счет использования метода предварительного отбора. С другой стороны, метод случайной выборки применялся только в 1966, 1969 и 1975 годах при проведении обзоров в Женеве; из этих трех случаев полученные результаты оспаривались персоналом в 1966 году и исполнительными руководителями - в 1975 году; в 1969 году, когда обе стороны сочли их приемлемыми, одновременно с этим было принято решение применить в качестве точки сопоставления 92-ой процентиль результатов вместо 75-го процентиля, используемого до этого времени 21/.

21/ В этой связи Комиссия напомнила, что ККМГС высказался против использования 92-го процентиля в качестве внешней точки сопоставления в сочетании с использованием в качестве внутренней точки сопоставления промежуточной ступени в каждой категории.

Сфера охвата обзора

I48. С самого начала Комиссия отметила, что метод определения окладов с помощью обследований сопряжен с определенным риском, состоящим в том, что он полностью зависит от готовности сотрудничать, проявляемой нанимателями со стороны, в отношении которых система Организации Объединенных Наций не обладает никакой силой убеждения и которым она не может ничего предложить взамен на требуемые от них значительные усилия по предоставлению большого объема подробной информации. Тем не менее, эти трудности в равной степени присущи любому типу обследования, и нет никаких оснований считать, что был бы получен более высокий процент ответов, если бы те же вопросы задавались нанимателям, отобранным путем случайной выборки, чем если бы они задавались нанимателям, отобранным в качестве наилучших. Если во время предыдущего обследования, проведенного институтом Баттеля и был получен более высокий процент ответов, то, несомненно, это объясняется тем, что данные об окладах запрашивались в отношении лишь двух должностей, и практически не было задано ни одного вопроса, касающегося других условий найма; что касается числа обследованных должностей и испрашиваемой информации, касающейся других условий найма, то Комиссия не сомневается, что в данном случае, учитывая неудовлетворительные результаты предыдущих обследований в Женеве, необходимо стремиться к получению более полной и более подробной информации для проведения обзора Комиссии даже в том случае, если это неблагоприятным образом отразится на проценте полученных ответов.

I49. Представители персонала утверждали, что, поскольку пригодные данные были получены лишь от 22 из 45 нанимателей, которым был направлен вопросник, итоговые данные не представляют собой достоверной основы для выводов в отношении уровня окладов в Женеве. Они, в частности, заявили, что итоговая выборка слишком мала, что она не отражает правильного соотношения между различными секторами деятельности в Женеве (и в частности, в ней слишком высокий удельный вес придан органам государственного управления) и что в ней придан чрезмерный удельный вес крупным нанимателям и служащим-женщинам.

I50. Что касается объема окончательно полученной для использования выборки из 22 нанимателей, то Комиссия отметила, во-первых, что данная выборка соответствует общему критерию, который имела в виду Комиссия, а именно тому, что обследование должно охватить 20-40 нанимателей. Во-вторых, она имеет преимущества по сравнению с другими выборками, используемыми в обзорах в других местах пребывания Центральных учреждений (например, 27 - в Париже, 26 - в Вене, 12 - в Монреале, причем среднее число нанимателей для десяти обследований составило 18) и 12 - при проведении обследования в Женеве в 1957 году. В-третьих, число полученных эквивалентных должностей (т.е. должности вне системы Организации Объединенных Наций, которые были сочтены, что они соответствуют описаниям должностей, включенных в обследование, и в отношении которых были получены данные об окладах) более чем в два раза превышало число, полученное во время предыдущего обследования в Женеве с использованием метода случайной выборки

(I 970 по сравнению с 957). Поскольку окончательный анализ основан на полученных данных в отношении индивидуальных окладов, то именно эта цифра, а не число нанимателей, является важной; очевидно, что на росте числа эквивалентных должностей сказался рост числа должностей, подвергшихся обследованию, однако, если данные, полученные в отношении всех обследуемых должностей, использовать при проведении окончательного анализа, то результат, основанный на I 970 элементах данных об окладах не может не иметь более прочной основы в сравнении с результатом, основанным на половине этого числа.

I5I. Что касается соотношения между различными секторами деятельности, то ответы, полученные в частном секторе (I7 от 40 нанимателей = 42 процентам) приблизительно соответствовали общему проценту полученных ответов (22 от 45 = 49 процентам) 22/. В рамках этого сектора из числа обследуемых банков 39 процентов представили пригодные для использования данные, и они включали 33 процента "крупных банков", 40 процентов частных банков, 33 процента других швейцарских банков и 43 процента иностранных банков. Из страховых компаний ответы прислали лишь 25 процентов. Из промышленных и торговых предприятий частного сектора ответы прислали 50 процентов, из которых примерно половину составляли швейцарские компании, другую половину - многонациональные корпорации или иностранные предприятия. То, что 100 процентов ответов были получены от трех органов государственного управления и двух других некоммерческих учреждений (одно посольство и один научно-исследовательский институт), могло бы действительно нарушить равновесие выборки. Однако данные свидетельствуют о том, что указанные наниматели тяготеют к середине выборки в том, что касается общих средних окладов, так что фактически они не вызвали чрезмерного отклонения

22/ Различным секторам в первоначальной выборке (45 нанимателей) и в окончательной выборке (22 нанимателя) были приданы следующие веса (в процентах):

	Первоначальная выборка (45) %	Окончательная выборка (22) %
Банки	40	31,82
Страховое дело	8,89	4,55
Промышленность или торговля	40	40,91
Итого, частный сектор	88,89	77,27
Органы государственного управления	6,67	13,64
Прочие	4,44	9,09
	<hr/>	<hr/>
	100,00	100,00

вверх или вниз. Кроме того, принятый метод интерпретации данных был таков, что размер тех или иных нанимателей не имел значения, поскольку использовались индивидуальные ставки окладов, каждая из которых учитывалась по своему собственному весу, независимо от нанимателя или размера нанимателя, от которого данные об этой ставке были получены.

I52. Комиссия сочла, что утверждение о том, что в выборке были недостаточно представлены средние и мелкие наниматели, не имеет под собой основания. Комиссия подтвердила, что, как и в предыдущих обзорах, не следует включать очень мелких нанимателей. Критерий, примененный Комиссией с этой целью, а именно, что каждый наниматель должен иметь по меньшей мере 50 конторских служащих обоего пола, по-видимому, мало отличается в действительности от критерия, примененного ранее, т.е. минимум 10 конторских служащих мужского пола, поскольку, принимая во внимание численное преобладание женщин среди конторских служащих, маловероятно, чтобы предприятие, имеющее 10 или более конторских служащих мужского пола, не имело бы 50 конторских служащих обоего пола. Кроме того, Комиссия отметила, что метод случайной выборки, ранее приемлемый для персонала, придавал крупным нанимателям в два раза более высокий вес, нежели мелким нанимателям.

I53. Комиссия не могла согласиться с утверждением, что выборка неуравновешена, поскольку она содержит 74 процента служащих женского пола и 26 процентов мужского пола. Именно такое соотношение наблюдается в настоящее время среди служащих вне системы Организации Объединенных Наций, занимающих обследуемые должности, а доля женщин в популяции, для которой предстояло установить уровень окладов, т.е. в категории общего обслуживания в организациях в Женеве, еще более высока (см. приложение III.F). Неоправданно было бы составлять выборку, в которой соотношение мужчин и женщин отличалось бы от преобладающего соотношения, наблюдающегося у нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций, либо в организациях, или же проводить с этой целью какую-либо подгонку результатов.

I54. В заключение Комиссия, тщательно рассмотрев все возражения в отношении как типа обследования, так и достоверности полученных данных, пришла к выводу, что тип проведенного обследования был соответствующим и что полученные данные составили достаточную и достоверную основу для того, чтобы сделать выводы в отношении соответствующего уровня окладов категории общего обслуживания в Женеве.

Условия найма, помимо денежного вознаграждения

I55. Комиссия напомнила, что в принципе, утвержденном Генеральной Ассамблеей, с 1950 года для определения окладов сотрудников категории общего обслуживания речь шла о "наилучших преобладающих условиях" труда, а не просто о наилучших преобладающих окладах. Именно по этой причине Комиссия старалась собрать по возможности самую полную информацию относительно условий найма, помимо денежного вознаграждения.

Собранная информация обобщена в приложении III.B. Ввиду отсутствия принятого метода определения общей суммы вознаграждения, Комиссия рассмотрела возможность соотнесения этой информации, значительная часть которой носит качественный и нецифровой характер, с количественными данными о вознаграждении. Комиссия, в частности, рассмотрела вопрос о том, следует ли при математическом сопоставлении принимать в расчет некоторые элементы, поддающиеся количественному определению, такие, например, как разница в продолжительности рабочего дня или право на ежегодный оплаченный отпуск.

I56. Комиссия пришла к выводу, что, хотя и существуют значительные отклонения среди нанимателей в том, что касается внебюджетных форм оплаты, которые они представляют своим служащим, общий уровень других условий труда, предлагаемых наилучшими нанимателями в Женеве, является высоким. При сравнении этих условий с условиями, предлагаемыми организациями системы Организации Объединенных Наций, хотя в большинстве случаев и невозможно произвести точное математическое сопоставление, можно утверждать, что условия в Организации Объединенных Наций лучше в некоторых отношениях (например, по продолжительности рабочего дня и ежегодных отпусков), в то время как условия у некоторых нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций лучше в других отношениях (например, по страхованию по безработице и различных премиальных). Если бы был принят такой метод толкования результатов, при котором можно было бы выявить более ограниченную группу наилучших нанимателей и использовать при проведении окончательного анализа заработную плату лишь этих нанимателей, то было бы возможно осуществить в каждом отдельном случае сравнение других условий, предлагаемых этими нанимателями, с условиями, предлагаемыми организациями. С учетом того метода, который Комиссия в конечном итоге одобрила, она должна была ограничить себя в этом случае суждением общего порядка о том, что другие условия найма, существующие для всей группы, состоящей из 22 нанимателей, сопоставимы в общих чертах с условиями, предоставляемыми организациями; соответственно Комиссия приняла решение, что будет неуместно выделять именно те условия, которые поддаются математическому сопоставлению, такие, например, как продолжительность рабочего дня, и использовать их для корректировки полученных данных относительно окладов. Однако Комиссия намеревается в свете приобретенного ею опыта продолжить дальнейшее изучение этого вопроса путем обследований и вновь вернуться к нему, когда в соответствующее время она выработает общую методологию для определения окладов сотрудников категории общего обслуживания в соответствии со статьей 11 своего устава.

Различия в вознаграждении мужчин и женщин

I57. Комиссии было сообщено, что при проведении более ранних обследований в Женеве выявились значительные расхождения в зарплате, выплачиваемой мужчинам и женщинам за выполнение одной и той же работы. В силу этого одно время применялся корректировочный фактор в 15% к полученным внешним окладам сотрудников-женщин; впоследствии обследования осуществлялись лишь в отношении окладов, выплачиваемых сотрудникам-мужчинам, что, по мнению Комиссии, привело к ненужному ограничению разнообразия подвергнутых обследованию должностей, а именно должностей соответствующих огромному большинству категории общего обслуживания, которые занимают лишь женщины или в которых они преобладают, и которые полностью исключаются из обследований. Комиссия приняла решение о том, чтобы обследованию был подвергнут более широкий круг должностей, чем те две, которые были охвачены в предыдущем обследовании, что неизбежно должно было привести к тому, что пришлось включить ряд "женских" должностей. В то же время Комиссия подтвердила свое решение о том, что любая дискриминация в отношении зарплаты женщин, которая может быть обнаружена у нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций в отношении критериев, по которым должности были классифицированы как аналогичные должностям в организациях, ни в коем случае не должна отражаться на шкале окладов организаций системы Организации Объединенных Наций, с учетом запрещения любой формы дискриминации, основанной на принадлежности к определенному полу, провозглашенного в уставах организаций, в резолюциях законодательных органов и в конвенциях, принятых Международной организацией труда. В связи с этим Комиссия очень внимательно изучила полученные данные, чтобы убедиться, существует ли дискриминация и в каких масштабах.

I58. Одна из форм различия между мужчинами и женщинами была легко обнаружена в практике, о которой было сообщено 7 из 22 нанимателей. Из их сообщения видно, что они увеличивают оклад служащим, которые вступают в брак в период работы в их учреждениях, однако это делается лишь в отношении служащих-мужчин. Эти надбавки колеблются от I 200 швейцарских франков до 3 584 швейцарских франков в год. Практические последствия этих мер было трудно определить в связи с тем, что данные не показывают, кто из служащих-мужчин, оклад которых был зарегистрирован, получил такую надбавку. В любом случае Комиссия недвусмысленно высказала свое мнение, что необходимо сделать исправление с тем, чтобы это не отражалось на окладах, которые должны быть использованы для установления окладов для категории сотрудников категории общего обслуживания.

I59. Были также изучены две другие возможные формы дифференциации между ставками окладов мужчин и женщин:

а) между мужчинами и женщинами, выполняющими одинаковую работу, а именно, занятых на "смешанных" должностях, № 7, 8 и 9; клерки-счетоводы, где соотношение мужчин и женщин приблизительно одинаково;

б) между должностями, которые в организациях рассматриваются как приблизительно одинаковые по содержанию, и таким образом для целей обследования были отнесены к одинаковым категориям, но были они стереотипно отнесены к "мужским" и "женским" должностям (между машинисткой и шофером обе должности категории G-3 или между секретарем и электриком, обе должности категории G-4).

160. При проведении таких сравнений необходимо было также учитывать различия в возрасте и продолжительность службы тех сотрудников, чьи оклады брались для сравнения. Хотя корреляция между окладами, с одной стороны, и возрастом/продолжительностью службы, с другой стороны, оказалась неодинаковой или без исключения, тем не менее между этими факторами существует общая корреляция; поэтому когда средний оклад мужчин определенной группы оказывается более высоким, чем средний оклад женщин той же группы, нельзя считать, что причиной разницы в окладе лежит дискриминация по признаку пола, пока не будут сопоставлены соответственно возраст и продолжительность службы мужчин и женщин. (Отсюда непригодность для указанной цели некоторых статистических данных, которые были предложены представителями персонала, относящихся к средним окладам всех мужчин и всех женщин, работающих в Швейцарии, или имеющих определенные профессии. Эти данные показывают разницу в 25%, но без учета различий в возрасте, выслуге лет или еще в меньшей степени в уровне занимаемых должностей этих двух групп).

161. После изучения ряда анализов данных путем использования различных методов, Комиссия пришла к выводу, что имеющиеся в ее распоряжении данные не дают возможности определить с уверенностью, основаны или не основаны такие обнаруженные различия на дискриминации по причине пола, а также точно определить степень таких различий. Однако с тем чтобы застраховаться от любого риска, заключающегося в том, что такие различия могут найти отражение в шкале окладов сотрудников категории общего обслуживания, Комиссия решила, что было бы целесообразно в отношении "смешанных" должностей использовать лишь данные, полученные для мужчин; что же касается "женских" должностей, то применять к окладам женщин поправочный коэффициент, основанный на выявленных различиях в окладах мужчин и женщин, работающих на "смешанных" должностях с помощью проведения такого анализа, в котором учитываются различия в возрасте и который свидетельствует о различиях по трем соответствующим должностям в среднем в размере 8%. Отдавая предпочтение этому методу поправки, перед другим методом, предложенным представителями исполнительных глав, Комиссия сочла, что данные являются недостаточными для того, чтобы поддержать предложение об установлении различных уровней поправок для различных категорий; поправочный коэффициент в 8%, который Комиссия использовала,

обеспечивает большую степень защиты, чем тот, который был предложен администрациями, и который в целом в среднем равнялся бы 6%. Применяв эти поправочные коэффициенты, Комиссия выразила удовлетворение по поводу того, что она эффективно устранила любую дискриминацию, которую, возможно, проводят некоторые наниматели в области вознаграждения мужчин и женщин.

Должности, которые необходимо принимать во внимание при окончательном анализе

I62. Из 15 должностей, относительно которых были получены данные об окладах, десять относились к двум основным профессиональным группам в категории сотрудников общего обслуживания, т.е. должности, относящиеся к разрядам секретарей-машинисток-стенографисток и канцелярских служащих и одиннадцатая должность (оператор перформатора ЭВМ) была родственна этим разрядам. Однако четыре остальных должности являлись техническими (водитель, оператор печатного станка, электрик, оператор пульта управления ЭВМ). Комиссия выразила мнение, что ставки окладов для таких должностей не должны играть доминирующей роли при определении окладов для всей категории сотрудников общего обслуживания, в частности, если местные условия вознаграждения таких сотрудников значительно отличаются от условий, преобладающих для канцелярских работников. Однако в данном случае Комиссия не обнаружила каких-либо подобных значительных отличий и отметила, что в Женеве (в отличие от некоторых других мест служб) такие профессии включены в общую шкалу окладов категории сотрудников общего обслуживания. Поэтому Комиссия постановила, в принципе, оставить для своего окончательного анализа данные, полученные для всех 15 должностей (см., однако, пункт I75 ниже).

I63. Сотрудники в организациях, находящихся в Женеве, работающие на должностях, соответствующих этим 15 обследованным должностям, составляют 1 304 чел. или 32,3% от всей численности сотрудников категории общего обслуживания.

I64. Комиссия подтвердила общую практику, заключающуюся в том, что при определении одного внешнего соответствующего оклада для каждого внутреннего класса на основе окладов, установленных для различных должностей, соответствующих этому классу, оклады различных должностей должны быть взвешены в соответствии с количеством сотрудников, работающих на каждой должности внутри организаций.

Интерпретация данных

I65. Таким образом, решив использовать данные, полученные для всех 15 обследованных должностей, но при этом использовать лишь данные, относящиеся к мужчинам в "смешанных" должностях, и применить поправочный коэффициент в размере 8 процентов к окладам для женщин, занимающих "женские" должности, Комиссия далее рассмотрела метод, который

следует применить для перевода данных о внешних окладах в шкалу внутренних окладов в свете своего более раннего общего рассмотрения данного вопроса (см. пункты 97-100). Комиссия отметила, что в данном случае различия между результатами, полученными различными возможными методами, которые она предвидела, не будут значительными ввиду последовательности и сжатости данных 23/.

166. По существу у Комиссии выбор был между двумя подходами. Первый состоит в выборе из 22 нанимателей меньшей по размеру группы нанимателей, которых можно было бы считать наилучшими с последующим использованием лишь ставок данной более мелкой группы для определения внешних совпадающих окладов для каждой должности. С другой стороны, второй подход не делает дополнительного отбора среди группы из 22 нанимателей и использует ставки любого из них для определения совпадающих окладов. Метод измерения для определения совпадающей точки в окладах для определенной должности, отличается в двух случаях: в первом случае группа принимаемых во внимание нанимателей меньше и в принципе более близка к абсолютному наилучшему показателю. И поэтому средняя вполне приемлема, в то время как во втором случае, основанном на более обширной группе, была бы оправданной некоторая точка выше средней.

167. Первый подход более близко соответствует той концепции, которая констатирует, что наилучшими преобладающими условиями являются те условия, которые применяются ограниченной группой "наилучших" нанимателей. Это позволяет принять в расчет помимо окладов условия найма, предлагаемых указанными нанимателями; и если любой из очень крупных нанимателей попал бы в принимаемую во внимание группу, то возникла бы необходимость в поправке для того, что они не оказали чрезвычайно влияния на результат в силу своего размера. Это также позволило бы исключить любых нанимателей, данные которых показывают, что они фактически несопоставимы с другими "наилучшими" нанимателями. С другой стороны, этот метод влечет за собой предварительную ранжировку всех нанимателей с тем, чтобы определить, который из них должен быть оставлен в ведущей группе; было предложено, чтобы это производилось беря для каждого нанимателя общую среднюю величину средних окладов для разных должностей указанного нанимателя, взвешенную с помощью числа сотрудников каждой должности. Были выражены сомнения относительно надежности этого процесса, а также относительно того, как при исчислении общей средней будет учитываться тот факт, что не у каждого нанимателя, и не для каждой должности обнаруживаются сопоставимые должности. Кроме того, выбор критерия для определения того, сколько нанимателей должно оставаться в обследовании,

23/ Cf. Приложение III.H. Следует отметить, что разрыв между самой низкой ставкой и самой высокой ставкой для каждой должности редко был выше 1 к 2. (По сравнению с 1 к 4, наблюдавшимся в предыдущем обследовании). Комиссия сделала вывод: а) что использованные описания должностей были достаточно точны и соответствовали должностям, легко поддающимся определению как за пределами организаций, так и внутри них; и б) в группе обследованных нанимателей наблюдается весьма значительная степень однородности в отношении уровней окладов.

является вопросом сугубо субъективным. Были рассмотрены различные возможности; возможность, предусмотренная на пятой сессии, сохранения в числе обследуемых тех нанимателей, у которых общий средний оклад не более чем на 25% ниже наивысшей общей средней ставки, была бы неэффективной в настоящем случае, т.к. при этом все средние попадают в указанные пределы; другая возможность состояла в более или менее произвольном отборе некоторого количества нанимателей, например, восьми, двенадцати или шестнадцати. Во всяком случае для некоторых должностей, для которых сопоставления не были найдены среди всех нанимателей, оставляемых в обследовании, результат был бы основан на сравнительно небольшом количестве элементов данных.

168. Вторым методом был бы равносильно тому, чтобы считать, что все из 22 нанимателей относятся к группе "наилучших" нанимателей, и применять наилучшие ставки, обнаруженные в этой группе к каждой должности. При таком подходе по меньшей мере один из предусмотренных методов содержал риск того, что на результат могла бы повлиять исключительно высокая ставка для одной должности, обнаруженной у нанимателя, чьи ставки для других должностей не были среди наилучших. С другой стороны, можно было бы максимальным образом использовать все полученные данные, которые уже критиковались за их ограниченный характер.

169. Некоторые результаты, полученные с помощью этих методов, иллюстрируются в Приложении III.H, которое также свидетельствует о взаимозависимости между уровнями окладов, установленными для каждой должности и средними ставками. После тщательного рассмотрения относительных достоинств различных подходов, Комиссия пришла к заключению, что для настоящего обследования и в свете полученных данных, второй метод был бы более подходящим. Однако Комиссия подчеркнула, что данный выбор не будет предрешать того, какой метод будет использован для проведения других обзоров, а будут учитываться характерные черты каждого обзора; лишь после того, как Комиссия проведет несколько обследований, она сформулирует общую методологию.

Внешние соответствующие точки

170. Затем Комиссия, применяя второй подход, изучила два альтернативных метода определения внешней соответствующей точки в пределах всех индивидуальных окладов, зарегистрированных для каждой должности. Один состоял в применении способа измерений подобно тому, который был предусмотрен в соответствии с методом, изложенным в пункте 166 выше, а именно, принятие во внимание всех окладов, которые были не ниже более чем на 25%, чем абсолютный наивысший оклад для определенной должности, при использовании в качестве совпадающей точки среднюю арифметическую принятых во внимание окладов. Вторым методом было бы использование в качестве совпадающей точки 75-го перцентиля всех окладов, то есть такой точки, при которой оклады 25% всех служащих были бы выше использованных, а оклады 75% служащих - ниже. Применительно к имеющимся данным два метода дают результаты,

которые отличаются друг от друга лишь в незначительной степени. Первый из методов несет в себе риск того, что, если высший оклад для данной должности окажется ненормально высоким, этот ненормально высокий оклад мог бы чрезмерно сказаться на результате, поскольку изменение окладов, подлежащих использованию, основывалось бы на указанном исключительно высоком окладе; второй метод не несет в себе этой опасности. Кроме того, использование 75-го перцентиля, как точки замера, был рекомендован в "Руководящих принципах" и он был использован в большинстве других обследований. Поэтому Комиссия постановила вновь для данного обследования и без ущерба для решения, которое она приняла бы в отношении будущих случаев, принять метод с использованием 75-го перцентиля.

Построение шкалы окладов

I71. Получив таким образом внешние совпадающие оклады для каждой категории, входящей в обзор, Комиссия затем рассмотрела, как эти оклады должны соотноситься с внутренней шкалой окладов. Первым вопросом был вопрос о внутренней точке совпадения, т.е. о ступени в соответствующей категории, с которой должен быть соотнесен внешний оклад. В предыдущих женеvских обзорах ступень 6, являющаяся медианной ступенью, использовалась для этой цели одинаково для всех категорий; Объединенная инспекционная группа отметила в своем докладе, что имеются значительные различия в возрасте между служащими со стороны, которые имеют совпадающие оклады, и сотрудниками персонала внутри организаций на уровне ступени 6. Хотя это наблюдение относится к точкам совпадения, полученным с использованием 92-го перцентиля внешних ставок, Комиссия считает, что в общем смысле необходимо в какой-то степени учитывать соотношение между возрастом и продолжительностью службы внешних и внутренних служащих, чьи оклады должны сопоставляться. Было рассчитано, что по должности сотрудники персонала внутри организаций в среднем были старше примерно на один год, и срок их службы был на один год больше, чем у служащих со стороны, занимающих аналогичную должность. Следующий возможный элемент, который необходимо учитывать, - это средняя ступень всех сотрудников рассматриваемой категории; это делается для того, чтобы внешняя точка совпадения, которая берется за показатель для служащих со стороны, соотносилась со средними окладами соответствующей группы внутренних сотрудников.

I72. Комиссия сравнила свое рассмотрение этого вопроса о внутренних совпадающих точках с общим положением в вопросе шкалы окладов категории сотрудников категории общего обслуживания в Женеве. Она отметила, что с течением времени в шкале окладов стали наблюдаться определенные структурные недостатки в сравнении с тем положением, которое обычно считается желательным в подобных шкалах окладов. А именно, интервалы между категориями и величина каждой ступени различных категорий оказались нерегулярными. Кроме того, шкала была необычно сжата снизу вверх, что дало нежелательный результат, а

именно наблюдались слишком большие наложения категорий друг на друга и поэтому сотрудник, получивший повышение с самой высокой ступени одной категории в следующую более высокую категорию, сразу же получал очень высокую ступень этой новой категории и в течение двух или трех лет вновь достигал потолка этой категории. Это и объясняло высокую степень концентрации сотрудников в высоких ступенях в категориях, и особенно в более высоких категориях.

173. Комиссия признала, что незначительный разрыв между самыми низкими и самыми высокими окладами по этой шкале отражал такой же очень незначительный разрыв, наблюдавшийся у внешних нанимателей. В этой связи можно было сделать лишь незначительное улучшение без того, чтобы случайно не нарушить соответствия с внешними окладами. На внесение более существенных улучшений можно только надеяться постепенно, с течением времени; одним из возможных путей может быть сокращение числа категорий, но эту проблему пришлось бы рассматривать в первую очередь исходя из классификационных требований, а не из деэидерат в отношении шкалы окладов. Однако Комиссия считает, что в характер шкалы окладов необходимо внести такие улучшения, которые не были бы несовместимыми с соотношениями между внешними точками совпадения для различных категорий. Поэтому Комиссия признала, что выбор ступени, которая бы служила в качестве внутренней точки совпадения, может зависеть от соображения достижения большей гармонии шкалы, а также от соображений различий в средней ступени сотрудников, работающих на должностях, которые охвачены обзором.

174. Рассмотрев различные возможности, Комиссия приняла решение которое, по ее мнению, наилучшим образом примиряло различные, подчас противоречивые опасения. Она попыталась внести некоторое улучшение в размеры интервалов между категориями и в величину ступеней (выражавшееся как процент оклада на ступени I каждой категории); по сравнению с существующим неравномерным соотношением между интервалами, между категориями и между величиной ступеней; Комиссия разработала шкалу, приводимую в приложении III. J, которая хотя еще и не полностью равномерно, постепенно возрастает от самой низкой категории к самой высокой. С другой стороны, Комиссия пришла к выводу, что невозможно внести какие-либо существенные улучшения в ситуацию, с наложением категорий друг на друга, поскольку при сохранении того же самого числа категорий, это можно было бы сделать только за счет уменьшения окладов внизу шкалы или увеличения окладов вверху шкалы (или путем комбинации обоих методов), в результате чего будет наблюдаться слишком значительный отход от полученных со стороны данных.

I75. В результате дальнейшего рассмотрения данных было выявлено, что хотя оклады вне системы ООН, установленные для категорий G-3, G-4, G-5 и G-6, показывают нормальную прогрессию, лишь одна должность (должность № 1), обследованная на уровне категории G-2 несоответствовала другим должностям в том плане, что она была почти равна должностям в категории G-3 (и даже выше, чем любая из этих должностей), и оклад, установленный для этой должности, лишь на 200 франков был меньше среднего оклада, установленного для категории G-3 (ср. приложение III.H). Комиссия отметила, что оклад 75-го перцентиля для должности № 1 и все оклады выше 75-го перцентиля были взяты у одного и того же нанимателя; этот наниматель, хотя и являлся самым крупным нанимателем и представил информацию о всех других должностях для секретарских должностей, не представил никаких данных относительно последующей более высокой должности для сотрудников машинописного бюро, а именно должности № 2, разъяснив, что он не проводит различий между функциями машинисток, определенными для должностей № 1 и № 2. В результате этого существуют основания сделать вывод о том, что данные, представленные этим нанимателем в отношении должности № 1, в равной степени относятся и к должности № 2. Поэтому Комиссия сделала вывод о том, что будет неоправданно устанавливать ставку 75-го перцентиля для должности № 1 и категории G-2 исключительно на основе использования данных этого нанимателя. Поэтому Комиссия постановила не использовать их для проведения сопоставления с категорией G-2 и установить оклад для категории G-2 путем экстраполяции.

I76. Таким образом Комиссия использовала данные по окладам с точки зрения внешних точек совпадения, которые соответствовали категориям G-3, G-4, G-5 и G-6, приняв в качестве отправного пункта тот факт, что оклад вне системы ООН, соответствующий категории G-4 должен быть соотнесен со ступенью 6 этой категории, поскольку G-4 является центральной категорией в шкале окладов и категорией, в которых имеется наибольшее число сотрудников, а ступень 6 является средней ступенью этой категории, также как и всей шкалы, а также средней ступенью для всех сотрудников внутри организаций, занимающих должности на уровне G-4, которые вошли в обзор. Отправляясь от этой установленной исходной точки и из интервала между категориями и ступенями, затем были установлены точки совпадения для других категорий, начиная со ступени 4 категории G-3 и по возрастающей до ступени 6,5 категории G-6. Для того, чтобы разработать сбалансированную шкалу и обеспечить последовательное наложение уровней друг на друга, потребовалось пойти на некоторые округления и сглаживания. В следующей таблице дается соотношение между принятыми точками совпадения и средней ступенью сотрудников, работающих в данной категории в целом и на совпадающих должностях:

Категория	Средняя ступень сотрудников		Выбранная ступень	Совпадающий оклад вне системы ООН	Оклад ступени
	в категории в целом	в совпадающих должностях			
G-3	5,1	5,0	4	31 162	31 200
G-4	6,5	6,0	6	36 137	36 100
G-5	7,9	8,5	6	39 404	39 456 (6:43 186)
G-6	8,8	8,7	(6,5)	43 853	(7:44 651)

(Оклады для категорий G-1 и G-7, на уровне которых не было проведено обзора должностей, были установлены путем экстраполяции.)

I77. Представители персонала утверждали, что было бы необходимо выбрать более низшие ступени в каждой категории с целью более полного отражения разницы в возрасте между сотрудниками системы ООН и вне ее, которую они в среднем считали равной трем годам с учетом всего персонала категории общего обслуживания, а не одному году, полученному в результате сравнения персонала на обследуемых должностях только с сотрудниками вне системы ООН, находящимися на тех же самых должностях. Комиссия считала, что сравнение между аналогичными популяциями внутри и вне системы ООН было более достоверным, чем сравнение между всей популяцией системы ООН и ограниченной частью популяции вне системы ООН. Во всяком случае, она считала, что, принимая в качестве совпадающих ступеней во всех категориях, за исключением G-4, ступени, находящиеся ниже тех, которые соответствуют средней ступени обслуживающего персонала, как показано в таблице пункта 36 выше, она уже достаточно компенсировала различие в возрасте.

I78. Данные, полученные от нанимателей вне системы ООН, были в действительности данными за 1976 год. Комиссия считала, что было бы весьма полезно, если бы шкала окладов, которую она рекомендовала, была бы применима с 1 января 1978 года. Следовательно, необходимо внести поправку в ставки вне системы ООН, спрогнозировав их на эту дату. Поскольку еще нельзя воспользоваться индексом СФИАМТ на эту дату, Комиссия основывалась на динамике индекса розничных цен и на увеличениях за 1977 год, о которых уже сообщили некоторые наниматели, и пришла к заключению, что в этих целях будет уместна поправка в 3%. Таким образом, в качестве ставок вне системы ООН приняты ставки, полученные в результате обследования и увеличенные на 3% брутто (соответствующий коэффициент, с помощью которого были скорректированы оклады нетто, составляет порядка 2,6%).

I79. В приложениях III.J и III.K показана структура шкалы, рекомендованной Комиссией (интервалы между категориями, величина ступеней, а также величина разрыва для каждой категории и в целом), а также дается сопоставление с существующей шкалой окладов (которая содержится в приложении III.I). Шкала окладов нетто, рекомендованная Комиссией со вступлением в силу с 1 января 1978 года, приводится в приложении III.L.

180. Можно заметить, что рекомендованная шкала показывает сокращение по сравнению с существующей шкалой в пределах от 15,9% до 19,5%, причем невзвешенное общее среднее значение составляет 17,1%, а взвешенное к числу сотрудников каждой категории – 17,4%. При построении шкалы были приняты меры, чтобы пропорционально сокращения оказались бы как можно более равными во всех категориях и, в частности, не оказались бы более неблагоприятными для низших категорий по сравнению с другими категориями. Была произведена также некоторая корректировка с целью защитить высшие ступени категории G-7 принимая во внимание, что эта наивысшая категория данного класса и что персонал, достигший этого уровня, уже не имеет перспективы для дальнейшего продвижения по службе.

181. Комиссия признала, что нужны некоторые объяснения того, почему оклады, которые она сочла подходящими, являются ниже уже существующих окладов и ниже окладов, которые были сочтены подходящими в результате обследования 1975 года. Эти объяснения можно будет найти в пунктах 198-204 ниже, в которых Комиссия рассматривает факты, приведшие к настоящему уровню окладов в Женеве, и достоверность обследования 1975 года.

Заявление представителей персонала

182. Когда Комиссия завершила разработку своей рекомендации в отношении шкалы окладов, которую Комиссия сочла подходящей для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, представители персонала выступили со следующим заявлением:

"Несмотря на доводы, выдвинутые Комиссией в ее докладе, представители персонала по-прежнему убеждены, что метод, примененный при проведении обзора, был неверен; кроме того, они убеждены, что примененный метод помимо того, что он является спорным по своему характеру, мог бы обеспечить получение более полных данных, если бы ему не были присущи определенные недостатки, которые по признанию Комиссии существовали, но которые, как считает Комиссия, не оказали какого-либо воздействия. Поэтому представители персонала не могут согласиться с выводами и рекомендациями Комиссии".

Применение рекомендованной шкалы окладов – нетто

183. Мандат Комиссии в соответствии со статьей 12 (1) ее Устава и резолюцией 31/193 В Генеральной Ассамблее состоял в том, чтобы рекомендовать шкалу окладов, которую она сочла подходящей. Комиссия выполнила свой мандат. В настоящее время исполнительным главам, для которых предназначается ее рекомендация, предстоит определить практические варианты и административные меры, необходимые для ее применения. Однако Комиссия ожидает, что будут разработаны соответствующие переходные меры с тем, чтобы новая шкала вступила в силу, начиная с 1 января 1978 года.

Метод будущих коррективов

184. Для того, чтобы определить величину будущих коррективов к шкале окладов, Комиссия считала, что в настоящих условиях с учетом практики, применяемой большинством нанимателей вне системы ООН в Женеве, было бы целесообразно воспользоваться динамикой индекса розничных цен в Женеве с 1 января 1978 года при условии проверки, производимой ежегодно или раз в два года, а не динамикой индекса заработной платы ОФИАМТ. Если для соответствующего периода индекс ОФИАМТ будет иметь значительно более высокий темп роста, чем индекс розничных цен, Комиссия решит, будут ли оправданы дальнейшие коррективы. Учитывая существующий темп динамики того и другого индекса, Комиссия придерживается мнения, что было бы достаточно производить такое увеличение, какое окажется необходимым, один раз в год, как это делает большинство нанимателей вне системы ООН. При необходимости эта мера может быть пересмотрена через два-три года или во время проведения следующего обследования в Женеве. Если экономическое положение в Женеве существенно не изменится, Комиссия считает, что следующее обследование должно быть проведено через четыре или пять лет.

Налогообложение персонала, оклад-брутто и зачитываемое при исчислении пенсии вознаграждение

185. Рекомендовав соответствующую шкалу окладов-нетто, Комиссия обратилась к окладам-брутто (которые, как напомнила Комиссия, также определяют уровень зачитываемого при исчислении пенсии вознаграждения для сотрудников категории общего обслуживания), а также к шкале налогообложения персонала, в которой устанавливается разница между окладами нетто и брутто. Когда в 1976 году Комиссия рекомендовала пересмотренные шкалы налогообложения персонала для сотрудников категории специалистов и более высоких категорий, предназначенную для того, чтобы ввести различие в окладе нетто между сотрудниками с иждивенцами и без них, она предложила, чтобы предыдущую (единообразную) шкалу налогообложения персонала продолжали применять в качестве временной меры к сотрудникам категории общего обслуживания впредь до дальнейшего рассмотрения Комиссией вознаграждения этой категории; и эта рекомендация была одобрена Генеральной Ассамблеей в разделе I пункта 12 резолюции 31/141 В.

186. При общем обсуждении методологии определения окладов сотрудников категории общего обслуживания Комиссия вновь отметила ненормальную ситуацию, существующую в некоторых местах службы, где зачитываемое при исчислении пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания чрезмерно превышает такое вознаграждение сотрудников категории специалистов (например, в Женеве размер такого вознаграждения сотрудников категории 0-7, ступень 11, равнялся - при валютном курсе, применяемом в августе 1977 года, в 2,39 швейц. франка за 1 долл. США - такому вознаграждению сотрудников должности С-5, ступень 6,8). Однако это наложение друг на друга частично объясняется наложением друг на друга и вознаграждений-нетто и оно было бы сокращено в силу более низкой шкалы окладов, рекомендованной Комиссией (до С-4, ступень 6,7 среднее сокращение оклада-брутто равно примерно 20 процентам). Наложение друг на друга частично также объясняется тем, что зачитываемое при исчислении пенсии вознаграждение сотрудников категории специалистов - твердо установленная сумма в долларах для всех мест служб, в то время, как это же вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания основывается на местных окладах, переведенных в доллары по местному валютному курсу. Так, повышение курса швейцарского франка с 4,32 швейцарского франка за доллар США до 2,39 швейц. франка за доллар США в настоящее время привело к повышению размера в долларах США, зачитываемого при исчислении пенсии вознаграждения и увеличению наложения друг на друга с категорией специалистов. Частично это объясняется также тем фактом, что оклад-брутто сотрудников категории общего обслуживания (который равен зачитываемому при исчислении пенсии вознаграждению) основывался на общем вознаграждении нетто, в то время как в отношении категории специалистов корректив к окладу в зависимости от места службы не учитывается (или учитывается лишь в ограниченной степени), которые на месте службы с высокими классами коррективов к окладу в зависимости от места службы представляли собой значительную часть валового вознаграждения. Использование одинаковой (или аналогичной) шкалы определения размера налогообложения сотрудников двух

категорий, но применяемых к основным окладам, определенных разными способами, приводит к искажениям соотношения существующей между окладом брутто сотрудников категории специалистов и сотрудников категории общего обслуживания (и, следовательно, размера зачитываемого при исчислении пенсии вознаграждения), что приводит в некоторых местах службы к возникновению наложения друг на друга, а в других к разрыву между ними.

187. На своей пятой сессии Комиссия приняла к сведению заявление представителей исполнительных глав о том, что "ККАВ изучает в настоящее время шкалы налогового обложения сотрудников категории общего обслуживания и что он намерен представить доклад по этому вопросу на своей следующей сессии" и свою "надежду, что пересмотренная шкала будет представлена одновременно с новой шкалой окладов для Женевы". На шестой сессии ККАВ доложил Комиссии о том, что он изучил вопрос о различных возможных изменениях в шкале налогообложения сотрудников категории общего обслуживания, одно из которых для установления шкалы, основанной на местных ставках налогообложения в разных местах службы, а другое - для установления "измененной единой шкалы", основанной на взвешенных средних местных ставках налогообложения в местах службы штаб-квартир. Однако он не пришел к какому-либо заключению и предложил, чтобы этот вопрос был подвергнут дальнейшему изучению с учетом полученных результатов "осуществляемых в настоящее время и запланированных обследований в области окладов сотрудников категории общего обслуживания в местах расположения штаб-квартир", а тем временем должны оставаться в силе существующие временные меры. Представитель ФАМГС также настаивал на том, чтобы до осуществления дальнейшего изучения как концепции оклада брутто и размера зачитываемого при исчислении пенсии вознаграждения, так и последствий применения любой новой системы не производились какие-либо изменения; в частности, он настаивал на том, чтобы на общее заключение, которое должно быть сделано, не оказывало чрезмерного влияния специфическое положение, существующее в Женеве, и чтобы не вводилась ни одна из новых систем, которая будет незамедлительно применена лишь в Женеве.

188. Комиссия выразила сожаление по поводу того, что ККАВ не смог представить ей какую-либо рекомендацию, выработанную после консультаций с представителями персонала, в целях решения того вопроса, который Комитет сам в своем предыдущем докладе Генеральной Ассамблее назвал серьезной проблемой. Ввиду отсутствия такой рекомендации по столь сложному вопросу, Комиссия считает, что она не сможет предложить курс действия, прежде чем ей не станет известна позиция исполнительных глав и сотрудников. Комиссия, однако, просила ККАВ завершить изучение вопроса вовремя, с тем чтобы изложить ей свою точку зрения на ее очередной сессии, для того чтобы Комиссия смогла представить свои рекомендации Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии. Тем временем, нет альтернативы кроме как продлить действие существующих временных мер. В связи с этим в таблице, содержащейся в приложении III М, показаны размеры оклада брутто, соответствующего шкале нетто, рекомендованной Комиссией с использованием указанной временной шкалы налогообложения персонала (и по курсу, действовавшему в августе 1977 года, равному 2,39 швейцарских франка за 1 долл. США).

Надбавки

189. Комиссия в своем предыдущем докладе Генеральной Ассамблее подтвердила свое заключение о том, что размеры надбавок на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания должны определяться в зависимости от местных условий. Необходимо принимать во внимание следующие факторы:

а) размеры надбавок, предоставляемых системой швейцарского законодательства для детей, находящихся на иждивении (для супруги (супруга), находящихся на иждивении, не предусматривается надбавки);

б) налоговые льготы для супруги (супруга) и/или детей, находящихся на иждивении.

190. Размер соответствующих пособий в Женеве приводится ниже:

Размер оклада-брутто	Супруга (супруг), находящаяся(ийся) на иждивении		Ребенок		Общая сумма пособия
	Социальное страхование	Налоговые льготы	Социальное страхование а/	Налоговые льготы б/	
25 000	-	1 013	1 020	344	1 364
30 000	-	1 215	1 020	420	1 440
40 000	-	1 520	1 020	540	1 560
50 000	-	1 800	1 020	550	1 570
60 000	-	2 160	1 020	630	1 650

а/ Указанные суммы относятся к детям в возрасте старше 10 лет; на ребенка до 10 лет полагается сумма в 840 швейцарских франков.

б/ В среднем на ребенка при наличии двух детей.

191. Соответственно, Комиссия считала, что нет оснований для изменения существующего размера пособия на супругу (супруга) (1 750 швейцарских франков в год) или пособия на детей (1 800 швейцарских франков в год). Аналогичным образом Комиссия рекомендовала не производить никаких изменений в существующем размере пособия на второго иждивенца (1 080 швейцарских франков в год).

192. Что касается надбавки для нерезидентов и надбавки на знание языка, то Комиссия постановила рассмотреть принципы и условия, влияющие обычно на эти два вида надбавок, и поэтому рекомендовала не производить в настоящее время никаких изменений в отношении Женевы.

Заключение

193. Генеральная Ассамблея, помимо просьбы, которая была адресована к Комиссии, безотлагательно выполнить ее функции согласно пункту 1 статьи 12 Устава, рекомендовав соответствующие шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, обратилась также с просьбой к Комиссии в соответствии с пунктами 2 и 3 резолюции А/31/193 В "рассмотреть основу, на которой определялись недавние существенные коррективы окладов сотрудников (категории общего обслуживания в Женеве)" и "учесть все аспекты, в особенности пункт 29 доклада Объединенной инспекционной группы по некоторым вопросам, связанным с забастовкой в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года", и соответствующие документы, и представить по ним свои замечания.

194. При предварительном рассмотрении методологии, которая будет в общем применена при определении окладов сотрудников категории общего обслуживания и более конкретно при рассмотрении методологии, которая будет применена в обзоре в Женеве, Комиссия полностью учла различные замечания и рекомендации, представленные Объединенной инспекционной группой в отношении методологии обзора 1975 года в Женеве, т.е. замечания и рекомендации, содержащиеся в пунктах 31, 32, 34, 35 и 80 документа А/31/137. Методология, принятая Комиссией, содействовала совершенствованию всех вопросов, по которым Объединенная инспекционная группа высказала критические замечания.

195. Что касается рекомендации 1 Объединенной инспекционной группы о том, что проект правил, касающихся метода применения принципов "наилучших преобладающих условий труда", должен быть представлен Генеральной Ассамблеей для утверждения, Комиссия отметила, что ответственность за разработку таких правил уже была возложена Генеральной Ассамблеей на Комиссию в соответствии со статьей 11 ее устава и что разработка правил будет заключаться в пересмотре "Руководящих принципов 1965 года", о проведении которого Комиссия уже приняла решение. Когда Комиссия завершит подготовку этого текста, она примет решение относительно способа, с помощью которого она доведет этот текст до сведения Генеральной Ассамблеи и других законодательных органов.

196. Что касается рекомендации 2 о том, чтобы рассмотреть вопрос об "использовании средств, предусмотренных в пункте 2 статьи 12 устава" (с помощью которых Комиссия будет определять оклады, вместо того, чтобы рекомендовать их), Комиссия отметила, что Генеральная Ассамблея, обратившись с просьбой к Комиссии принять меры в Женеве в соответствии с пунктом 1 статьи 12 ее устава, т.е. рекомендовать шкалу окладов, в действительности не поддержала эту рекомендацию. Рекомендация о том, что необходимо назначить единого представителя на переговорах, с тем чтобы он выступал от имени всех исполнительных глав в Женеве (пункты 42-48 документа А/31/137), не может в соответствии с ее уставом и правилами процедуры изменить отношения Комиссии с исполнительными главами, однако исполнительные главы должны были ее рассмотреть, поскольку они, возможно, провели переговоры с персоналом после того, как Комиссия представила свою рекомендацию.

197. Рекомендации № 3 и № 4 входят в компетенцию Генерального секретаря и не предусматривают представление замечаний со стороны Комиссии. Однако, что касается рекомендации (А/31/137, пункт 58) о проведении исследований КМГС или специальным комитетом по вопросу о праве международных гражданских служащих на забастовку и об ограничениях в отношении забастовок, Комиссия считала, что исследование по вопросу о праве на забастовку, в основном являющееся юридическим по своему характеру, не входит в компетенцию Комиссии. Это исполнительные руководители – после проведенных консультаций с персоналом – должны были принимать меры, с тем чтобы избежать по мере возможности несанкционированного прекращения работы, а также разработать практические мероприятия в отношении мер, которые должны быть приняты, если прекращение работы будет тем не менее иметь место, учитывая, в частности, раздел II резолюции 31/193 В Генеральной Ассамблеи.

198. Комиссия, рекомендовав шкалу окладов, которая представляет собой значительное сокращение по сравнению с существующей шкалой, уделила особое внимание рассмотрению вопроса о том, каким образом размер окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве достиг более высокого уровня в сравнении с тем уровнем, который Комиссия сочла подходящим, и, в частности, в соответствии с просьбой, содержащейся в пунктах 2 и 3 резолюции 31/193 В, уделив особое внимание рассмотрению основы, на которой было достигнуто соглашение после забастовки в 1976 году и двух промежуточных корректировок, примененных к шкале окладов, которые затем были ретроспективно распространены на период, начиная с августа 1975 года.

199. Тщательно изучив историю установления окладов сотрудникам категории общего обслуживания в Женеве за последние 25 лет, Комиссия сделала вывод, что излишне высокий уровень, которого эти оклады достигли, можно объяснить в основном двумя факторами: а) первоначальное установление окладов в различных случаях, описанных ниже, на уровне, которые можно считать излишне высокими в отношении местных условий, что еще более усугублялось; б) регулярным применением общего процентного увеличения к этим относительно высоким уровням. Более конкретно Комиссия сделала следующее заключение:

а) Высокий уровень окладов сотрудников категории общего обслуживания был установлен, как удалось проследить, в соответствии с первоначальным решением, принятым в 1951 году, когда была введена категория общего обслуживания, разработать шкалу окладов, в которой больше отражалась бы существующая в то время шкала (основывающаяся на шкале, действующей в Нью-Йорке), а не результаты обзора наилучших преобладающих местных условий; превышение над наилучшими преобладающими условиями; создавшееся таким образом при последующих пересмотрах по меньшей мере сохранялся;

б) При проведении ряда последующих обследований выводы Комиссии, если они были неприемлемы либо для администраций, либо для персонала, не проводились в жизнь и принимались специальные решения в целях увеличения окладов на других основах (например, в 1956, 1957 и 1961 годах). Когда в 1961 году организации и персонал не смогли договориться об интерпретации результатов, полученных в результате обследования, комитет экспертов, назначенный для изучения этого

вопроса, рекомендовал иной метод. Хотя сам метод не был принят, была принята система коррективов, основанная на индексе ОФИАМТ, которая также была рекомендована комитетом экспертов и применялась к окладам, которые тем временем возросли. Другими словами, принималась во внимание лишь та часть доклада Комитета, которая давала благоприятные результаты;

с) В 1966 году было проведено новое обследование (первое обследование с использованием метода случайной выборки), которое показало, что оклады сотрудников Организации Объединенных Наций превысили наилучшие преобладающие местные условия на сумму, которая была по-разному интерпретирована, но которая, по общему мнению, составляла величину порядка по крайней мере 10 процентов. ККАБВ рекомендовал, что это превышение было постепенно сведено на нет за счет замедления темпов применения дальнейших коррективов в течение четырех лет. Однако под нажимом персонала не было принято никаких мер для сведения на нет этого превышения. Вместо этого была учреждена объединенная рабочая группа для изучения методологии с целью проведения нового обследования, основанного на этой пересмотренной методологии;

д) Новая методология, использованная в обследовании в 1969 году и затем в 1975 году, имеет ряд недостатков: обследование ограничивалось лишь двумя должностями; сотрудники-женщины, которые составляют большинство сотрудников категории общего обслуживания, были совсем исключены из обследования; группировка нанимателей по размеру предприятий, а не по такому критерию, который мог бы обеспечить получение данных об окладах, более однородных в рамках каждой группы, нежели в рамках обследованной популяции в целом (например, по секторам деятельности); такой выбор обследуемых групп дает результаты с сильным перевесом в пользу крупных нанимателей; и, как указала ICSAB, весьма сомнительная верность приравнивания третьего квартиля верхней трети (т.е. 92-го перцентиля) ставок к системе Организации Объединенных Наций к ступени 6 внутренних классов;

е) Применение указанной методологии в 1975 году было также нецелесообразным ввиду того, что описания должностей, которые были неточными еще в 1969 году, не соответствовали более в 1975 году реально работе по соответствующим специальностям (в частности, использование ЭВМ в бухгалтерских операциях), а также ввиду возможных погрешностей при сборе данных (выбор нанимателями таких должностей, которые, по их мнению, соответствуют описаниям, очевидно не проверенным обследованиями, которые, возможно, не обладали необходимыми знаниями для такой проверки).

200. В результате того, что недостатки, присущие методологии 1969 года, усугубились новыми отрицательными факторами обследования 1975 года, выводы этого обследования означали оправдание повышения окладов до 25 процентов. Учитывая тот факт, что оклады уже были пересмотрены в сторону повышения путем изменения индекса ОФИАМТ, после того как в последний раз они были установлены в 1969 году, эта цифра представляется слишком высокой для органов женевских организаций, которые не были готовы сразу принять эту цифру без

дальнейшей проверки. Этот вопрос был, наконец, урегулирован 23 апреля 1976 года после забастовки в феврале-марте 1976 года, в результате чего увеличение окладов составило от 15 процентов для класса 0-1 до 11 процентов для класса 0-7, которое явилось результатом обширных переговоров между представителями персонала и единым представителем, уполномоченным выступать от имени исполнительных глав.

201. В пункте 28 своего доклада (А/31/137) "о некоторых аспектах забастовки в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года" Объединенная инспекционная группа указывает, что "соглашение от 23 апреля 1976 года отражает не экстремальные результаты обследования Баттелле за 1973 год, а скорее коорректировку отставания в индексе ОФИАМТ. Поэтому существующая шкала окладов составлена на основе шкалы, которая является результатом обследования Баттелле за 1968 год, скорректированной посредством применения реального индекса ОФИАМТ". Объединенная инспекционная группа сделала вывод (в пункте 29) о том, что "Отход в Женеве от основополагающих принципов и, в частности, от принципа наилучших существующих местных условий найма не соответствует решениям Генеральной Ассамблеи... и вызывает серьезные сомнения в отношении обоснованности нынешнего уровня окладов сотрудников категории общего обслуживания".

202. Как представители администрации, так и представители персонала в заявлениях Комиссии ставили под сомнение точность заявления Объединенной инспекционной группы. Они заявили, что, хотя и соответствует действительности тот факт, что в конечном счете предоставленные увеличения были значительно меньшими, чем предельные результаты обследования Баттелля 1975 года (увеличения колебались от 11 до 15 процентов, а не от 18 до 25 процентов в соответствии с результатами Баттелля), утверждение о том, что результаты обследования не были учтены и что урегулирование основывалось на исправлении отставания в индексе ОФИАМТ, является неправильным. Комиссии сообщили, что в соответствии с обязательствами, данными представителям персонала, посредник со стороны администрации пытался достичь соглашения как на основе выводов от исследования Баттелля, так и с учетом некоторых критических замечаний в отношении этого обследования. С этой целью посредник договорился относительно проведения экспертом со стороны статистического исследования о совместимости результатов обследований Баттелля 1969 и 1975 годов, считая при этом, что процедуры обследований и две обследованные должности являются в обоих случаях одинаковыми. На основе этого исследования и результатов, полученных после того, как в данные Баттелля 1975 года были внесены предлагаемые изменения, посредник предложил цифру общего увеличения оклада, которая, как предполагалось, также учитывала другие факторы, такие как утверждаемое отставание коррективов ОФИАМТ и допущение незначительной ошибки в статистических коррективах. Окончательный размер увеличений весьма близко соответствовал первоначальной цифре, предложенной посредником администрации.

203. Впоследствии были разрешены два увеличения в шкале окладов, которые ретроспективно распространялись на период с августа 1975 года. Первое увеличение, введенное в феврале 1976 года и составляющее 4,4 процента оклада-нетто, основывалось на продолжительной практике

использования трехлетней средней динамики индекса ОФИАМТ; второе увеличение, введенное в январе 1977 года и составляющее приблизительно 4,7 процента оклада-нетто, было получено в результате применения новой процедуры, согласованной администрациями и представителями персонала в сентябре 1976 года, которая включала использование динамики, отраженной в самом последнем индексе ОФИАМТ, которая была меньше чем трехлетнее среднее динамики.

204. Хотя Комиссия не могла не отметить кажущееся соответствие между суммой последних трех прибавок и выявленной ею степенью превышения существующего размера оклада, в то же время она признала, что ей будет затруднительно прийти к выводам по вопросу правильности увеличений окладов, одобренных в 1976 году, с учетом ее замечаний относительно метода первоначального установления окладов сотрудников категории общего обслуживания в 1951 году в Женеве и постоянных изменений, вносимых в процедуры и методологию обследований в последующие годы. Поэтому Комиссия считала, что лучше всего ограничиться рекомендацией относительно новой шкалы окладов, основанной на ее наиболее объективном решении о том, что следует считать правильным в свете результатов обследований, проведенных самой Комиссией.

С. Дальнейшие меры в соответствии с пунктом 1 статьи 12
Статута

205. Генеральная конференция ЮНЕСКО призвала провести в 1978 году в Париже обзор наилучших местных условий, и на своей шестой сессии Комиссия постановила провести такой обзор. В соответствии с предусмотренными в пункте 83 выше возможностями Комиссия просила Генерального директора ЮНЕСКО взять на себя ответственность за сбор данных и разработку руководящих принципов в отношении вида обследования, количества и отбора сотрудников и должностей, а также данных, которые должны быть собраны. Комиссия предполагает проанализировать эти данные и разработать рекомендацию на своей восьмой сессии, которая состоится в июле 1978 года в Париже.

ГЛАВА V

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ОБЕИХ КАТЕГОРИЙ

А. Пособие в связи с окончанием службы для персонала, работающего по срочным контрактам, в случае не-возобновления контракта

206. На своей шестой сессии представители ФАМГС рекомендовали Комиссии вновь представить Генеральной Ассамблее на тридцать второй сессии предложение, которое она выдвинула в пункте 314 своего доклада о пересмотре системы окладов, в отношении установления пособия в связи с окончанием службы, выплачиваемого сотрудникам той или иной категории, работающим по срочным контрактам, и контракт которых не возобновляется после определенного числа лет службы; это предложение было возвращено Комиссии Генеральной Ассамблеей. Представители персонала считали, что причина, заставившая Комиссию выдвинуть это предложение в 1976 году, не только осталась в силе, но и приобрела еще большую срочность в существующих условиях, когда некоторые организации планируют сокращение своего персонала, которое, вероятно, коснется в первую очередь персонала, работающего по срочным контрактам. Они напомнили, что одна из организаций уже ввела такие меры в одностороннем порядке (сравни пункт 18 выше).

207. Представители исполнительных руководителей полностью поддержали позицию ФАМГС и считали, что новые условия, на которые ссылалась ФАМГС, оправдывают повторное представление этого вопроса на рассмотрение Генеральной Ассамблеи.

208. Комиссия утверждала, что соображения справедливости, которые заставили большинство ее членов рекомендовать пособие в связи с окончанием службы в 1976 году, остались в силе. Однако она отметила, что Генеральная Ассамблея выразила явное желание, чтобы она пересмотрела это предложение в свете всех других пособий в связи с окончанием службы, вопрос о которых не может быть рассмотрен до 1978 года. Более того, не имелось никакой последней оценки его финансовых последствий. Поэтому Комиссия была вынуждена сделать заключение, что она не должна вновь представлять его Генеральной Ассамблее на тридцать второй сессии, однако подтвердила свое намерение пересмотреть его в 1978 году.

В. Пособие для специального обучения детей с физическими недостатками

209. На своей четвертой сессии в связи с рассмотрением вопроса о пособии для обучения детей Комиссия с сочувствием отметила особый случай, касающийся детей с физическими недостатками, и просила организации и сотрудников предоставить ей дополнительную информацию по этому вопросу 24/. На своей шестой сессии ФАМГС представила

24/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать первая сессия, Дополнение № 30 (A/31/30), пункт 291.

Комиссии исследование, которое было подготовлено на основе ответов, полученных на разосланный всем сотрудникам вопросник, а также на основе изучения практики некоторых других международных организаций, и в котором упоминаются соответствующие решения Генеральной Ассамблеи и ВОЗ. В исследовании содержится вывод о том, что забота о детях, имеющих физические недостатки, ложится тяжелым бременем на родителей и что многие дети с физическими недостатками не получают соответствующего специального образования из-за нехватки денежных средств. Так:

а) сотрудники, работающие за границей, часто не могут использовать специальные услуги в области образования, предоставляемые бесплатно или за небольшую плату либо в стране их проживания, либо на месте работы;

б) сотрудники часто не могут использовать пособия по социальному обеспечению или специальное снижение налогов для детей с физическими недостатками;

в) особые доходы связаны с языковыми проблемами (получение образования на родном языке часто не представляется возможным или является непозволительно дорогим на месте службы, а смена языка, на котором ведется обучение, является зачастую нежелательной, если вообще возможной);

г) существующее пособие на образование во многих случаях является недостаточным: в него не включаются расходы, которые рассматриваются как не имеющие отношение к образованию в обычном понимании (например, некоторые виды обслуживания в специальных заведениях или профессиональное обучение); кроме того, персонал категории специалистов в своей родной стране и нанимаемый на месте персонал категории общего обслуживания, не имеет права на получение этого пособия;

е) персонал, работающий в учреждениях на местах, часто не находит специальных средств, необходимых для обучения детей с физическими недостатками. Многие сотрудники периферийных учреждений, нанимаемые на местах, не могут позволить себе дать соответствующее образование своим детям с физическими недостатками.

210. Поэтому ФАМГС предложила ввести отдельное пособие для специального образования детей с физическими недостатками, а также предусмотреть право на получение пособия и шкалу возмещения расходов.

211. Представители организаций единодушно поддержали гуманные цели предложения ФАМГС и выразили надежду, что оно будет активно осуществляться. Однако они не изучили подробно это предложение или его административные и финансовые последствия и поэтому рекомендовали провести дальнейшее исследование данного вопроса с целью возможного представления рекомендации Генеральной Ассамблее в 1978 году.

212. Комиссия отметила, что постановка указанного вопроса является весьма своевременной в свете изложенных в резолюции 31/169 решений Генеральной Ассамблеи о том, чтобы провозгласить 1979 год Международным годом детей, при этом резолюция призывает уделять особое внимание

повышению благополучия детей "наиболее уязвимых групп населения и групп, находящихся в особо неблагоприятном положении", а также решение резолюции 31/123 о том, чтобы провозгласить 1981 год Международным годом инвалидов. В ней конкретно упоминается "оказание помощи инвалидам для обеспечения их физической и психологической адаптации к условиям жизни общества" и "содействие всем национальным и международным усилиям по оказанию инвалидам соответствующей помощи, проявлению о них заботы и обеспечению профессиональной подготовки и руководства их деятельностью, с тем чтобы предоставить им возможность для соответствующей работы и обеспечить их полное вовлечение в жизнь общества".

213. После предварительного обмена мнениями, в ходе которого была выражена общая поддержка целей, изложенных в предложении ФАМГС, Комиссия отметила, что детали его осуществления нуждаются в дальнейшем изучении, в частности со стороны организации. Поскольку такое исследование осуществлено не было, Комиссия не смогла представить подробное предложение Генеральной Ассамблее на текущей сессии. Она будет и далее активно заниматься этим вопросом и с этой целью она просила организации представить свои замечания по предложению ФАМГС или возможные альтернативные предложения вместе с подобной информацией об административных и финансовых последствиях. Она намерена представить рекомендацию Генеральной Ассамблее на ее тридцать третьей сессии, на которой, как она надеется, эта рекомендация найдет положительный отклик у членов Ассамблеи.

ГЛАВА VI

УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ ЗА ПРЕДЕЛАМИ ШТАБ-КВАРТИР

214. В своем втором годовом докладе Комиссия сообщила о некоторых особых соображениях, которые касаются персонала, работающего в местах службы за пределами основных штаб-квартир организаций. Она признала, что некоторые из этих соображений, возможно, требуют иных условий службы, отличающихся от тех, которые считаются необходимыми для персонала штаб-квартир, хотя в ряде случаев может оказаться, что критерием для дифференциации условий службы является не административное расположение мест службы ("штаб-квартиры" или "отделения на местах" - это, во всяком случае, не точное различие, поскольку оно не в полной мере учитывает промежуточные ситуации, характерные для крупных постоянных отделений за пределами штаб-квартиры), а, возможно, другие факторы, в том числе продолжительность и непрерывный характер службы. Во всяком случае, Комиссия пришла к заключению, что при первой возможности следует провести всестороннее изучение условий, соответствующих тому, что принято называть "службой на местах" 25/.

215. На своей пятой сессии Комиссия рассмотрела план проведения этого исследования, которое, как предлагалось, должно охватывать всех сотрудников как категории специалистов и выше, так и категории общего обслуживания, работающих не в штаб-квартирах, а в других местах службы (за исключением Службы Организации Объединенных Наций на местах и так называемых "национальных сотрудников категории специалистов" - обе эти категории будут рассмотрены отдельно); однако, очевидно, будет необходимо учитывать реальные различия, существующие между службой в крупных постоянных отделениях, где функции и условия в большинстве отношений мало чем отличаются от таковых штаб-квартир, и другими видами службы на местах, в более мелких отделениях или проектах; при этом основное внимание будет уделяться последним. Цель исследования будет состоять в определении того, какие изменения, в случае необходимости, следует произвести в существующих условиях службы сотрудников на местах для улучшения качества их деятельности. "Условия службы" будут рассматриваться как широкое понятие, включающее не только финансовые и материальные условия, необходимые для привлечения соответствующего персонала и предоставления ему условий, позволяющих успешно выполнять свои обязанности, не отвлекаясь на ненужные заботы о своем финансовом положении, семейной жизни, здоровье и образовании детей, но и другие меры, которые, например, могут

25/ Там же, пункты 322-327.

содействовать набору наиболее квалифицированного персонала, введению его в курс работы и его адаптации к новым условиям, укреплять принимаемые в расчет сотрудниками стимулы, во избежание потерь времени облегчать решение вопросов, связанных с их материальным устройством, позволять им конструктивно участвовать в планировании и организации их работы и доводить до сведения своих штаб-квартир информацию о накопленном ими опыте, а также обеспечивать в целом оптимальное использование людских ресурсов, представленных сотрудниками на местах, за счет повышения профессионального уровня, плановой мобильности и более совершенной разработки политики в отношении перспектив их дальнейшей непрерывной службы. В то же время при определении этих условий следует учитывать желательность того, чтобы сотрудники без особой необходимости не отрывались от должностных лиц страны пребывания, с которыми они сотрудничают, и от населения страны, в которой они находятся.

216. Комиссия также приняла к сведению, что Совет управляющих ПРООН в январе 1977 года санкционировал проведение (с помощью Объединенной инспекционной группы) исследования о будущей роли экспертов в предоставлении технической помощи и предложил Комиссии принять участие в этом исследовании при оценке наиболее подходящих условий службы для экспертов. Представитель ПРООН заверил Комиссию, что исследования, проводимые ПРООН и Комиссией, не будут дублировать друг друга, поскольку исследование ПРООН будет сконцентрировано на изучении политики и методологических аспектов технической помощи. Комиссия признала, что исследование ПРООН будет касаться лишь части той группы сотрудников, которая будет рассматриваться в ее собственном исследовании и которая включает штатных сотрудников организаций в постоянных отделениях и проектах за пределами штаб-квартир, а также экспертов в финансируемых ПРООН проектах. Однако в том, что касается этой последней группы, то Комиссии будет важно знать мнение ПРООН в отношении дальнейшей эволюции оказываемой экспертами помощи, необходимой при осуществлении проектов, до того как она приступит к разработке предложений в отношении условий службы такого персонала. Комиссия проводила консультации с ПРООН и Объединенной инспекционной группой в отношении плана осуществляемого ПРООН исследования и приняла меры для взаимного обмена информацией. В частности, Комиссия приветствовала признание того факта, что основные изменения в условиях службы экспертов (как, например, предложение, к осуществлению которого настойчиво призывает Совет управляющих ПРООН, о том, чтобы экспертам выплачивали единовременную сумму вместо оклада и различных пособий, получаемых ими в настоящее время) будут касаться общей системы в целом и, таким образом, подпадать под компетенцию Комиссии.

217. Комиссия просила организации и представителей персонала подготовить и представить ей свои замечания, информацию и возможные предложения, имеющие отношение к созданной ею системе. Комиссия рассчитывает получить, по крайней мере, часть этих материалов ко времени проведения своей седьмой сессии (27 февраля-17 марта 1978 года). Она представит доклад по этому вопросу Генеральной Ассамблее и другим законодательным органам в 1978 году.

ГЛАВА VII

МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СООТВЕТСТВИИ С ДРУГИМИ СТАТЬЯМИ СТАТУТА КОМИССИИ

А. Классификация должностей (статья I3)

218. На своей пятой сессии Комиссия рассмотрела план принятия на себя функций в отношении классификации должностей в соответствии со статьей I3 ее Статута. Она вновь подтвердила, что надлежащая классификация должностей является ключевым фактором в создании действительно единой системы международной гражданской службы и вознаграждении персонала на основе равной оплаты за равный труд. Кроме того, все более очевидным становится влияние этой классификации на другие аспекты работы Комиссии, например, на разработку норм набора персонала и развитие возможностей продвижения по службе, а также на работу по сопоставлению вознаграждения в системе Организации Объединенных Наций с вознаграждением вне ее как сотрудников категории специалистов, так и сотрудников категории общего обслуживания. Поэтому Комиссия приняла решение о мерах по ускорению принятия на себя обязанностей в соответствии со статьей I3. Она подчеркнула, что согласно первой части данной статьи ее роль заключается в разработке норм в областях деятельности общих для нескольких организаций; в соответствии со статьей I7 своего Статута она должна контролировать применение этих норм после того, как они будут установлены, однако каждая отдельная организация всегда будет нести ответственность за применение норм при классификации своих собственных должностей. Вторая функция, заключающаяся в консультировании организаций при разработке последовательных планов классификации должностей в других областях деятельности (то есть, характерных только для одной организации), не может быть осуществлена до тех пор, пока не будет достигнут определенный прогресс в выполнении основной функции.

219. Приняв к сведению работу в области разработки общих норм классификации, уже выполняемую рядом организаций через посредство ККАВ и Постоянного комитета ККАВ по классификации должностей, Комиссия одобрила такое разделение труда между самой Комиссией и ККАВ, при котором ККАВ будет продолжать координировать предоставление Комиссии информации о существующем положении в этих организациях, их потребностях, мнениях и предложениях, что она и делала по всем другим вопросам, и с этой целью подготовит доклад о существующей практике и перспективах усиления координации, а также продолжит разработку для представления на рассмотрение Комиссии руководящих принципов в отношении общих норм классификации, в особенности по основным должностям категории общего обслуживания. Одновременно секретариат Комиссии приложит усилия к тому, чтобы разработать общую классификацию профессиональных групп сотрудников в обеих категориях (что настоятельно необходимо как с точки зрения статистики, так и с точки зрения

классификации должностных обязанностей). Он также изучит вопрос о методах, с помощью которых Комиссия сможет провести сопоставление классов должностей в различных организациях, а позднее контролировать применение установленных ею норм.

220. Представители организаций заявили о том, что необходимы решительные усилия для достижения согласования норм классификации среди организаций и что ККАВ будет уделять этому вопросу первоочередное внимание; в этих целях роль Постоянного комитета ККАВ по классификации должностей будет усилена. Представители персонала отметили, что они имеют ряд замечаний в отношении толкования статьи I3 и возможной передачи Комиссии ряда выполняемых организациями функций, касающихся классификации должностей. Они также выразили озабоченность в отношении того, что в период разработки норм консультации с представителями персонала, возможно, будут осуществляться в недостаточной степени. В ответ на это последнее замечание Комиссия заверила, что представителям персонала будут предоставлены все возможности высказать свое мнение до того, как Комиссия установит какие-либо общие нормы.

В. Набор персонала (статья I4а, б и с)

221. На ее шестой сессии Комиссии было представлено подготовленное Объединенной инспекционной группой исследование в качестве основы для рассмотрения вопроса о мерах, которые она должна принять при выполнении своих функций в соответствии с пунктами а, б и с статьи I4.

222. Комиссия с интересом заслушала представленную информацию о существующей практике набора персонала, числе ежегодных назначений на должности, относящиеся к различным профессиональным группам сотрудников, положению в области географического распределения в крупнейших организациях и т.д. Она также с интересом заслушала предложение инспектора Бертрана относительно организации относящихся ко всей системе конкурсных экзаменов для отбора квалифицированных кандидатов с целью включения их в "резервный список", на основании которого будут производиться назначения на существующие в различных организациях вакантные должности сотрудников категории специалистов класса С-1, С-2 и, возможно, С-3. Отвечая на вопросы, инспектор Бертран высказал мнение, что создание такой системы могло бы способствовать улучшению географического распределения персонала, если экзамены будут проводиться только в географических или лингвистических группах стран, недостаточно представленных в секретариатах.

223. Обсуждение Комиссией этого вопроса на ее шестой сессии носило лишь предварительный характер. Она признала важное значение улучшения методов набора персонала как фактора повышения квалификации персонала и его соответствия высоким требованиям деловых качеств и добросовестности, предусматриваемых Уставом Организации Объединенных Наций и уставами специализированных учреждений. В то же самое время она подчеркнула, что набор персонала должен рассматриваться в связи с другими элементами всеобъемлющей кадровой политики такими, как желательная доля постоянного персонала и персонала, работающего по

срочным контрактам, осуществление принципа справедливого географического распределения, единообразие норм классификации должностей и т.д.

224. Комиссия отметила, что при возобновлении рассмотрения этого вопроса на своей седьмой сессии, она также будет располагать подготавливаемым ЮНИТАР исследованием о концепции продвижения по службе и его развитию в общей системе Организации Объединенных Наций, в котором, кроме того, будет содержаться подробная информация о прошлой и существующей политике и практике организаций в отношении использования постоянных и срочных контрактов, соответствующих директивных постановлениях, принятых различными законодательными органами, а также прогнозах вероятных будущих изменений. В результате рассмотрения этого исследования Комиссия сможет изучить вопрос о наиболее подходящих конкретных условиях набора персонала в связи с информацией о категориях сотрудников, необходимых организациям.

225. Далее Комиссия просила о том, чтобы во время подготовки к возобновленному рассмотрению этого вопроса было составлено общее описание различных элементов кадровой политики, которые необходимо учитывать при наборе персонала. В этом описании следует упомянуть о конкретных отмеченных Комиссией проблемах, таких, как определение профессиональных групп сотрудников; особых условиях, связанных с различными возможностями продвижения по службе некоторых профессиональных групп сотрудников, например, лингвистов; перемещение сотрудников из одной группы в другую; классы должностей, на которые следует нанимать сотрудников; взаимосвязь между набором со стороны и внутренним продвижением; особый вопрос набора сотрудников из категории общего обслуживания в категорию специалистов и его влияние на набор младших сотрудников категории специалистов со стороны, эквивалентность дипломов различных университетов при оценке кандидатов.

226. Комиссия также просила подготовить для нее краткое изложение различных решений законодательных органов и исследований в области кадровой политики, проведенных организациями по этим вопросам.

С. Вопрос продвижения по службе, подготовки кадров и оценки персонала (статья 14 р)

227. На своей пятой сессии Комиссия рассмотрела предварительный доклад об исследовании, подготавливаемом для нее ЮНИТАР. В этом докладе напоминалось, что во время создания организацией системы Организации Объединенных Наций ожидалось, что секретариаты будут прежде всего выполнять роль кадровой службы по образцу довоенных Лиги Наций и Международного бюро труда. Однако на практике в организациях системы Организации Объединенных Наций никогда не существовало подлинной системы кадровой службы, поскольку было признано, что должности высшего разряда будут в основном заполняться за счет некадровых сотрудников и ряд должностей будет всегда отводиться сотрудникам, работающим на краткосрочной основе. За последние годы эта тенденция усилилась в результате действия различных факторов, в том

числе в результате усиления специализированного и технического характера деятельности многих организаций, приема большого числа новых государств-членов, которые стремятся быть представленными в секретариатах, и нежеланию ряда государств-членов разрешать своим гражданам работать на постоянной основе. Все меньшее число сотрудников работает по постоянным контрактам; и о дальнейшем сужении концепции действительного продвижения по службе свидетельствует, например, тенденция набора в секретариаты преимущественно сотрудников средних, а не более низких категорий, и назначения сотрудников со стороны не только на должности высшего разряда, но и все в большей степени на должности следующего после них более низкого разряда.

228. Цель данного исследования заключается не в том, чтобы предложить конкретную политику в области продвижения по службе, а в том, чтобы дать Комиссии достаточную справочную информацию, которая позволит ей сделать такие любые рекомендации в отношении политики, которые она сочтет уместными. С этой целью в исследовании будет, во-первых, содержаться описание существующего положения, включая описание политики и практики в отношении продвижения по службе; во-вторых, анализ тенденций, которые стали очевидными в течение ряда лет; и, в-третьих, предполагаемые прогнозы развития нынешних тенденций и исследование альтернативных вариантов в будущем, которые могут возникнуть в результате различных изменений в существующей политике и практике.

229. В ходе обсуждения в Комиссии было подчеркнуто, что продвижение по службе является весьма сложной проблемой вследствие глубоких различий в подходах к срокам пребывания в должности в организациях. Проявлением более новой тенденции, ставящей под сомнение концепцию продвижения исключительно в рамках международной гражданской службы, явился интерес некоторых государств-членов к возможной "взаимозаменяемости" национальной и международной служб. Для того чтобы исследование ЮНИТАР было как можно более достоверным, члены Комиссии предложили отразить в этом исследовании мнения некоторых государств-членов в отношении этого и других аспектов "продвижений" в рамках международной службы. Представители персонала выразили опасения в отношении того, что концепция продвижения поочередно в национальной и международной службах будет представлять серьезную угрозу целостности и независимости международной гражданской службы. Они считают, что необходим систематизированный план служебного роста персонала и меры по обеспечению того, чтобы сотрудники располагали вполне определенной возможностью продвижения на более высокие посты.

230. Комиссия надеется получить от ЮНИТАР законченное исследование ко времени проведения своей седьмой сессии (27 февраля-17 марта 1978 года) и представить по нему доклад Генеральной Ассамблее на тридцать третьей сессии.

D. Общие положения о персонале (статья I5)

231. На своей пятой сессии Комиссия рассмотрела вопрос о путях выполнения положений статьи I5 своего Статута. Она отметила, что "разработка единой унифицированной международной гражданской службы путем применения общих норм, методов и правил в отношении персонала" является одной из основных целей Комиссии (статья 9 Статута). Хотя в статье I5 упоминаются лишь положения о персонале, для достижения подлинного единообразия условий службы по сути дела необходимо придерживаться не только положений о персонале, но и изучить правила о персонале тем более, что в различных организациях по-разному решается проблема того, какие вопросы следует включать в положения о персонале (определяемые обычно законодательными органами), а какие - в правила о персонале (устанавливаемые обычно исполнительными руководителями). Любые рекомендации, которые Комиссия может вынести в отношении правил, будут полностью подпадать под действие статьи I6 ее Статута.

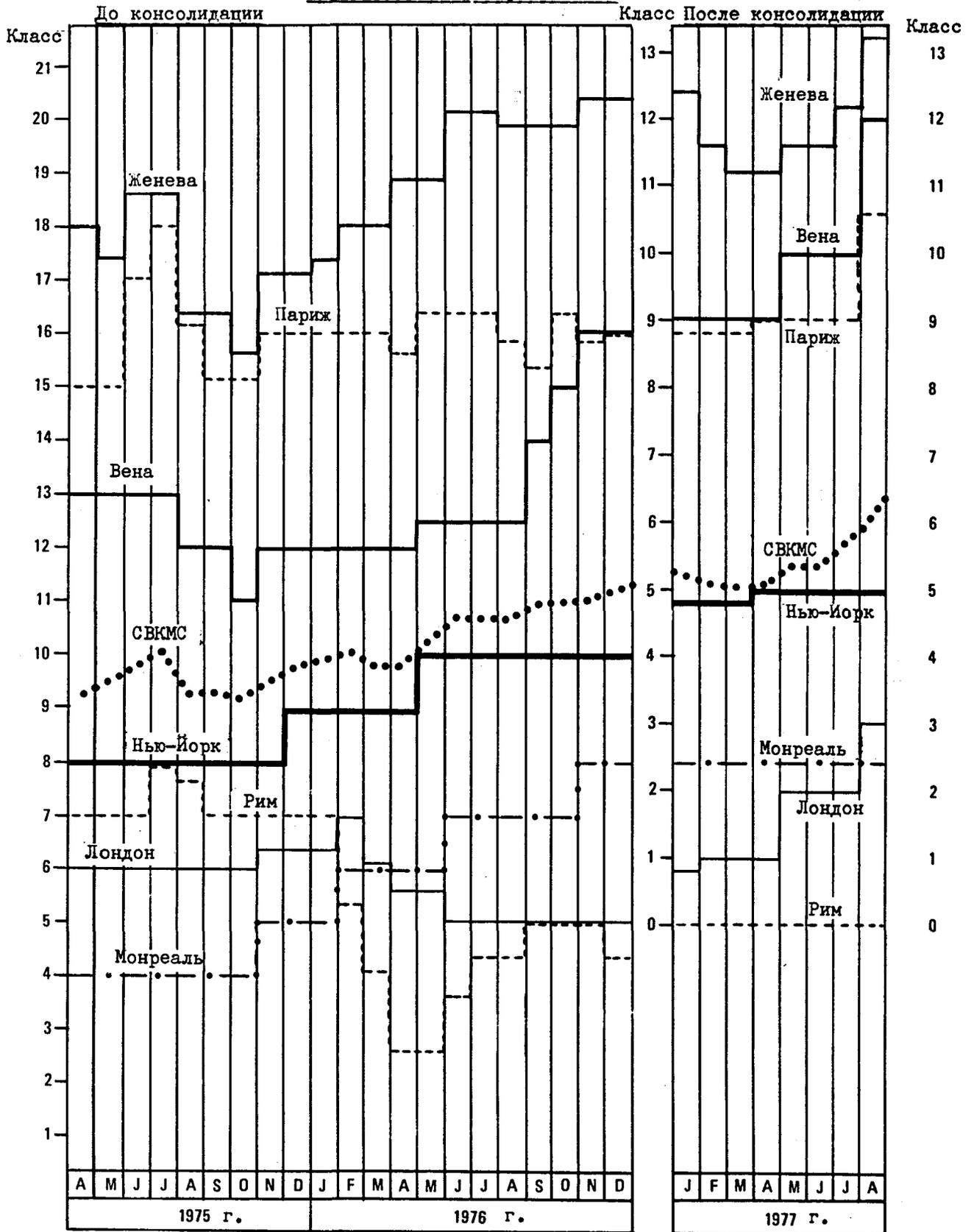
232. На основе предварительного изучения расхождений, существующих в положениях и правилах о персонале различных организаций, Комиссия постановила в качестве первого шага поручить ККАВ исследовать расхождения по существу и попытаться достичь договоренности в отношении общего решения для максимально возможного числа таких расхождений. После того, как ККАВ представит Комиссии доклад о результатах этой работы, можно будет приступить к составлению общих текстов.

233. Согласившись выполнить эту задачу, представители исполнительных руководителей заявили, что они понимают важность единообразия условий службы и знают о существовании расхождений в положениях, правилах и административной практике. Некоторые различия могут быть оправданы различными потребностями организаций; абсолютное единообразие в многоцелевой системе может оказаться ненужным. Кроме того, учитывая длительность существования в ряде случаев различных видов практики, будет трудно достичь полного единообразия. Тем не менее следует стремиться к достижению единообразия в максимально возможной степени.

234. Представители персонала выразили поддержку цели согласования условий службы, однако указали, что некоторые различия могут быть оправданы и что полное единообразие может быть желательным не во всех случаях. Они отметили, что согласно статье I5 Комиссия должна выносить рекомендации по разработке общих положений о персонале; при этом не должно ущемляться право каждой организации принимать окончательное решение в отношении своих положений и правил о персонале.

ПРИЛОЖЕНИЕ I

Классы коррективов по месту службы, установленные ФАМГС для штаб-квартир,
и средневзвешанные коррективы по месту службы (СВКМС)
апрель 1975 г.-август 1977 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ II

А. Системы классов коррективов по месту службы при системе пяти пунктов и системе пяти процентов

Существующая система 5 пунктов			Пересмотренная система 5 процентов			
Индекс	Класс	Изменение в процентах от класса к классу	Индекс - изменение на 5 процентов	Округ- ленный индекс	Класс	Пункты пре- вышения по отношению к предыдущему классу
100	0	-	100,00	100 ^{а/}	0 ^{а/}	-
105	1	5,0	105,00	105	1	5
110	2	4,8	110,25	110	2	5
115	3	4,5	115,76	116	3	6
120	4	4,3	121,55	122	4	6
125	5	4,2	127,63	128	5	6
130	6	4,0	134,00	134	6	6
135	7	3,8				
140	8	3,7				
145	9	3,6	140,71	141	7	7
			147,74	148	8	7
150	10	3,4				
155	11	3,3	155,13	155	9	7
160	12	3,2	162,89	163	10	8
165	13	3,1				
170	14	3,0	171,03	171	11	8
175	15	2,9				
180	16	2,8	179,59	180	12	9
185	17	2,8	188,56	189	13	9
190	18	2,7				
195	19	2,6	197,99	198	14	9
200	20	2,5				
205	21	2,5	207,88	208	15	10

а/ Для вычета коррективов по месту службы индексы, соответствующие классам А-Д, останутся неизменными и будут равны соответственно 95, 90, 85 и 80.

ПРИЛОЖЕНИЕ II

В. Таблица корректиров по месту службы (сумма в долл. США в расчете на один пункт индекса)
(Вступает в силу с 1 июля 1978 года)

1) Надбавки (в тех местах, где стоимость жизни выше, чем в базисном городе)

Уровень	СТУПЕНИ													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII	
ЗГС D	362,0													
S	328,4													
ПГС D	332,2													
S	302,4													
Д-2 D	276,8	282,8	288,8	294,8										
S	253,8	259,0	264,4	269,6										
Д-1 D	249,8	254,8	258,4	263,4	267,8	272,4	276,8							
S	230,0	234,2	238,0	242,0	245,8	249,8	253,8							
С-5 D	228,8	232,6	236,2	239,8	243,8	247,2	251,2	255,0	258,8	262,4				
S	211,4	214,8	218,0	221,2	224,8	227,6	231,2	234,6	237,8	241,2				
С-4 D	191,4	195,8	200,2	204,4	209,2	213,0	216,8	220,6	224,6	229,4	234,0	238,4		
S	177,8	181,8	185,8	189,6	193,8	197,2	200,6	204,0	207,6	211,8	216,0	220,0		
С-3 D	160,6	165,2	169,4	173,4	177,8	182,2	186,8	191,2	195,0	198,6	202,4	206,0	210,0	
S	149,8	154,0	157,8	161,4	165,4	169,4	173,6	177,6	181,0	184,2	187,8	191,0	194,6	
С-2 D	133,4	137,4	141,0	144,8	148,6	152,4	156,2	159,8	163,6	167,4	171,0			
S	125,2	128,6	132,0	135,4	139,0	142,4	145,8	149,2	152,6	156,0	159,4			
С-1 D	106,2	109,8	113,4	117,0	120,6	124,2	128,0	131,2	134,6	138,0				
S	99,8	103,2	106,6	110,0	113,4	116,6	120,0	123,0	126,2	129,2				

D = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, имеющим на иждивении супругу (супруга) или ребенка.

S = Ставка корректива по месту службы, применимая к штатным сотрудникам, не имеющим на иждивении супруги (супруга) или ребенка.

ПРИЛОЖЕНИЕ III

Шкала окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве

A. Резюме мнений, высказанных представителями вспомогательных глав и персонала организаций в Женеве а/

I. Представители исполнительных глав

Общее заявление

I. Хотя обследование (которое было проведено в ответ на просьбы правительств в различных законодательных органах) было ограничено одним местом службы, его результаты будут иметь последствия для всей системы. Оно явилось первым обнадеживающим опытом участия в подобном мероприятии трех сторон: Комиссии, организаций и персонала. Была собрана беспрецедентная по своему объему и разнообразию информация. Исполнительные главы, которые решительно высказались за избранный тип обследования (путем предварительного выбора предполагаемых наилучших нанимателей), были убеждены в достоверности собранных данных. Эти данные соответствовали различным окладам за различные виды работ. Исполнительные главы были удовлетворены тем, что они отражали условия, предлагаемые наилучшими нанимателями в Женеве и явились надежной основой для принятия решений, которые должны быть приемлемыми как для правительств, финансирующих бюджеты, так и для персонала, который имеет право на справедливое вознаграждение. Следует отметить, что оклады сотрудников категории общего обслуживания были заморожены по решению Генеральной Ассамблеи, но в любом случае маловероятной была возможность какого-либо увеличения, поскольку индекс стоимости жизни в Швейцарии за последние 12 месяцев возрос лишь на 1,6 процентов. Обследование показало, что хотя многие посты классифицированы единообразно по женевским организациям, тем не менее имеются различия, которые должны быть ликвидированы организациями с помощью КМГС. Помимо внутренней проблемы классификации должностей, результаты обследования указывают также на необходимость усовершенствования структуры шкалы окладов.

а/ Резюме этих мнений было передано представителям соответственно исполнительных глав и персонала с тем, чтобы они смогли проверить, насколько точно отражены их мнения. Впоследствии в резюме мнений представителей исполнительных глав были внесены некоторые поправки. Представители персонала, согласившись с резюме их мнений, высказанных на Комиссии, тем не менее высказали пожелание после знакомства с окончательным текстом доклада Комиссии направить Генеральной Ассамблее дополнительное заявление с изложением их мнений.

Сфера охвата обследования

2. Исполнительные главы согласились с критерием, согласно которому предприятия, располагающие менее 50 служащими обоих полов, не должны быть охвачены обследованием. Они также согласились, что метод, по которому был составлен первоначальный перечень 45 нанимателей, является наилучшим возможным перечнем и ввиду этого были готовы предположить, что наилучшие наниматели должны быть в этом перечне 45 нанимателей. Другие органы, которые проводили обследование, в том числе правительство Соединенных Штатов, столкнулись с отказом некоторых нанимателей сотрудничать с ними. Решение о невключении данных пяти нанимателей было принято совместно всеми членами групп, участвовавших в проведении обзора. Представительство различных отраслей частного сектора (например, банков) в окончательной выборке из 22 нанимателей по сути дела, соответствовало первоначальной выборке.

Другие условия труда

3. Хотя Комиссия оставила за собой право принятия решения о том, следует ли принимать во внимание данные о других условиях при численном сравнении, возникает вопрос, действительно ли в данном случае различия между внешними условиями и условиями организаций достаточны для принятия их во внимание. При отсутствии методологии оценки общего сравнения исполнительные главы считают, что если не принять во внимание другие условия, в данном случае результаты существенно не изменились бы.

Различие между ставками оплаты труда мужчин и женщин

4. Исполнительные главы согласились с тем фактом, что большинство полученных данных об окладах касается женского персонала, учитывая соотношение мужчин и женщин среди персонала организации. Хотя была четко установлена одна дискриминационная практика, проведенный анализ данных не привел к окончательному выводу о наличии других типов различий, основанных на признаке пола. Поскольку нельзя со всей определенностью заявить о существовании таких различий, исполнительные главы предпочли бы по смешанным должностям использовать данные, касающиеся мужчин, применяя поправочный коэффициент в отношении окладов на "женских" должностях.

Должности, которые должны быть сохранены для анализа

5. Подлежащая установлению шкала окладов будет применяться также и к разнорабочим и техническому персоналу. Поэтому имеются серьезные основания учитывать ставки по этим должностям при определении шкалы окладов. Они также являются "мужскими" должностями и входят в число наиболее хорошо оплачиваемых, и ввиду этого их исключение может быть рассмотрено как манипулирование результатов.

Интерпретация данных

6. Используемый метод должен быть совместимым с методами, использованными при проведении других обследований, и поэтому Комиссия вполне разумно поступила, определив общую методологию лишь после проведения дальнейших обследований. Для женеvского обследования полученные данные должны быть использованы без экстраполяции или исчисления неполученных данных. На два предложенных метода может серьезно повлиять тот факт, что наниматели дали различную относительную оценку различным должностям. Для определения окладов, которые были бы вполне конкурентоспособны, важнее было установить наилучшие ставки за должность, чем определять наилучшего нанимателя по всем показателям. Следует использовать данные по всем 15 обследованным должностям. Ставки для женщин на должности I должны быть использованы (возможно при некоторой экстраполяции ввиду аномального соотношения ставок по этой должности по сравнению со ставками в следующем разряде). По смешанным должностям следует использовать лишь мужские ставки. Ставки по женским должностям класса C-3 должны быть увеличены на 11 процентов, а класса C-4 - на 5 процентов, а ставки по классам C-5 и C-6 должны быть использованы без корректировок. Ставки 75-й перцентили должны быть использованы и взвешены по каждой должности для получения ставок по различным классам в зависимости от числа сотрудников на каждой должности. Полученные таким образом ставки должны действовать, начиная с 1 июля 1976 года, и изменены по состоянию на 1 января 1977 года на основании изменения индекса ФУПРТ на 1,45 процентов. При выборе внутренних точек соответствия следует учитывать степень опыта указываемой в описаниях должностей; однако наивысший оклад по каждому классу не должен превышать 100-й перцентили ставок вне системы Организации Объединенных Наций. Потребуется некоторая корректировка точек соответствия и ставок для более четкого увязывания различных классов, а также минимальных и максимальных ставок.

7. Дальнейшие замечания и технические подробности, связанные с выбором внутренних точек соответствия и определением шкалы окладов, были высказаны в ходе дискуссий. Ссылка на мнения Консультативного комитета по административным вопросам и организаций в Женеве по вопросу о налогообложении персонала и засчитываемом при начислении пенсии вознаграждении дается в пунктах I85-I88 доклада.

2. Представители персонала

- а) Письменные заявления: представители персонала ГАТТ, МОТ, МСЭ, Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, ВОЗ-Женева и ВМО

Сфера охвата обзора

8. Большое число отказов нанимателей вне системы ООН сотрудничать в предоставлении данных способствовало включению в результаты неизвестного, но несомненно значительного числа искажений; имеются веские доказательства того, что это искажение было направлено в сторону понижения. Поскольку число отказов различалось в значительной степени по секторам деятельности, то не была достигнута цель достижения удовлетворительной пропорциональности по секторам, что еще более увеличило степень искажения результатов. Представители персонала выражали мнения, что такое большое число отказов объясняется типом обследования (на основе предварительного отбора предполагаемых наилучших нанимателей), выбором времени проведения обследования (по отношению к предыдущему обследованию и к периоду отпусков), объемом запрашиваемых данных, сбором данных должностными лицами организаций и тем, что обследование не давало никаких взаимных выгод нанимателям в Женеве. Поскольку имеет место ограниченная ценность средних данных, представленных некоторыми нанимателями, и с учетом оговорок, сделанных Комиссией в отношении использования данных, поступивших из государственно-административных учреждений, результаты не удовлетворяют критерий Комиссии, заключающийся в том, что число нанимателей, отобранных в конечном итоге, не должно быть менее 20. Никакие меры не были приняты для включения дополнительных предприятий из резервного списка для замены тех, которые выбыли. Сравнение со сферой охвата других обзоров было ошибочным, для того чтобы охватить среднее число служащих одной должности, эквивалентное числу служащих, охваченных в ходе обследования 1975 года, следовало включить свыше 7 000 служащих вместо 1 970.

Достоверность данных

9. Семь предприятий предоставили средние данные в отношении определенных должностей по группам служащих, а не данные по отдельным служащим; это касается 31 процента всех служащих, охваченных обследованием и затрагивает десять должностей из пятнадцати. Эти средние данные не могут быть использованы ни для расчета третьей четверти, ни для анализов распределений по степени их частотности, ни для выявления взаимосвязей между возрастом и окладом или полом и окладом. Представление соответствующими предприятиями неполных данных следует рассматривать как случаи частичного отказа дать ответ. В предыдущем обследовании все принявшие участие предприятия представили подробные данные в отношении всех своих служащих. Представители персонала, хотя и не вынесли никакого суждения в отношении подлинного характера данных, отклонили утверждение о том, что "ответы, представленные нанимателями, были проверены проводившими обследование группами во время посещения ими предприятий".

Масштаб обследованной выборки

10. Общее число предприятий, из которых 45 было отобрано для обследования, было намного меньше, чем в предыдущих обследованиях, потому что минимальный размер предприятий, которые предстояло отобрать, был произвольно установлен на непомерно высоком уровне (50 канцелярских служащих того и другого пола по сравнению с 10 канцелярскими служащими мужского пола ранее). Анализ результатов предыдущего обследования показал, что многие из предприятий, которые выплачивали наивысшие средние оклады, относились к числу наименьших по размеру, и фактически все они были исключены из сферы обследования 1977 года. Полученные таким образом ставки не могли рассматриваться в качестве "преобладающих", если учитывать число средних по размеру предприятий в Женеве; избранный критерий не соответствует установленной цели исключения "очень небольших предприятий".

Дискриминация против служащих женского пола

11. Комиссия отказалась принять во внимание возражение представителей персонала в отношении включения служащих женского пола. Несмотря на многочисленные недостатки, эти данные содержат доказательства, подтверждающие тот факт, что в районе Женевы женщины, как правило, получают не такое высокое вознаграждение, как мужчины, за равную работу. В отношении данных отдельных нанимателей были предприняты анализы конкретных случаев, когда обнаруживалось, что мужчины получают более высокое вознаграждение по сравнению с женщинами на тех же должностях, и проанализированы ставки вознаграждения для мужчин и женщин в смешанных по своему характеру должностях. Последний анализ, при котором было использовано среднее увеличение окладов за год по мере увеличения возраста, выявленное на основе анализа, предусматривающее возвращение к отправной точке, для оценки средних окладов мужчин и женщин в каждой должности в возрасте, рассчитанном как среднее арифметическое между средним возрастом мужчин и женщин в рамках всеобщих распределений, показал, что оклады мужчин составляют 107,3 процента от оклада женщин в должности 7, 106,8 процента в должности 8 и 113,6 процента в должности 9. Другой анализ показал, что в соотношении между должностями, где преобладают мужчины, и должностями, где преобладают женщины, и которые в указанных организациях классифицируются на одинаковом уровне, должности, в которых преобладают, соответственно, мужчины, превышают должности, в которых преобладают женщины, в значительной мере (за единственным исключением секретарей женского пола, что объясняется недостатком секретарей, знающих два языка, в районе Женевы). Если свести воедино данные в отношении должностей, которые классифицируются на тех же уровнях, то окажется, что средние оклады, получаемые мужчинами, значительно выше окладов, получаемых женщинами за равную работу, за исключением уровней 0-2 и 0-5; на основе анализа, произведенного в отношении "смешанных" должностей, представляется, что только небольшая часть разницы может быть объяснена различиями в возрасте. Эти анализы, подтвержденные различиями в ставках для служащих мужского и женского пола в Швейцарии в целом, приведенные в статистических данных, опубликованных ФУПРТ, свидетельствуют о том, что неравное отношение к женщинам преобладает в

достаточной степени для того, чтобы в полной мере оправдать позицию представителей персонала в том плане, что следует использовать только данные в отношении мужчин в целях определения точек соответствия вне системы ООН; исправление данных, основанное на методах возвращения к отправной точке, будет иметь сомнительную ценность из-за ограниченного объема данных, имеющихся для анализа, и недостаточной корреляции между окладами и возрастом/продолжительностью службы, выявленной в ходе предыдущих обследований.

Равновесие представленных данных между должностями служащих мужского и женского пола

I2. Результат обследования ФУПРТ, проведенного в октябре 1976 года, показал, что в Швейцарии в целом и во всех должностях, сгруппированных под общим названием "коммерческие", служащие мужского пола представляют немногим более половины общего числа, и это резко отличается от доли служащих мужского пола, выявленной в 15 профессиях, обследованных в районе Женевы (26 процентов или 21 процент, если исключить две неканцелярские должности, в которых нанимаются только мужчины). Ясно выраженное недостаточно полное представительство канцелярских служащих мужского пола в обследовании является еще более серьезным потому, что в условиях Женевы использование данных, собранных в отношении женщин, для целей определения точек соответствия вне системы ООН представляется неправильным.

Преобладание крупных нанимателей

I3. В результатах обследования доминируют данные двух или трех крупных предприятий (на два самых крупных приходится 46 процентов общих встречающихся точек соответствия, и на три самых крупных приходится 55 процентов). Этим подтверждается тот факт, что число обследованных нанимателей было слишком малым и что в условиях Женевы необходима выборка по крайней мере 70-80 предприятий, для того чтобы избежать преобладания нескольких крупных работодателей в результатах обследования. Проблема преобладания усугубляется тем, что доминирующие предприятия являются государственно-административными учреждениями. Метод, предложенный для внесения корректив на преобладание, является искусственным и сложным и привел к получению результатов сомнительной достоверности.

Отбор наилучших нанимателей

I4. Цель обследования заключалась в том, чтобы выяснить, каковы условия, предлагаемые наилучшими нанимателями. Однако данные свидетельствуют о большом разнообразии ставок, выплачиваемых различными предприятиями за исполнение различных должностей. Хотя некоторые наниматели выплачивают ставки, превышающие средние в отношении всех или почти всех должностей, ставки других оказываются ниже средних в отношении всех или большинства должностей; эти последние наниматели, безусловно, не могут быть включены ни в какой список наилучших нанимателей, и тот факт, что они были включены в список предполагаемых наилучших нанимателей, свидетельствует о том,

насколько трудно составить любой список такого рода. Кроме того, тот факт, что некоторые наниматели, которые выплачивают наивысшие ставки в отношении одной должности, выплачивают ставки ниже средних в отношении других должностей, свидетельствует, как полагают, о том, что концепция группы наилучших нанимателей, которые выплачивают наивысшие преобладающие ставки служащим в отношении всех или почти всех должностей, является в значительной степени иллюзией. В отношении каждой должности международные организации соперничали из-за сотрудников с группой хороших нанимателей, и состав этой группы намного различался в зависимости от конкретных должностей; наниматели, которые предлагали наилучшие условия, должны поэтому быть выявлены отдельно по каждой должности. Сравнения с данными, полученными в результате двух самостоятельных обследований, содержат убедительное свидетельство того, в какой степени имело место искажение в сторону понижения в данных, собранных в ходе настоящего обследования; в отношении трех должностей, в отношении которых могут быть сделаны сравнения по полученным сведениям, средние оклады были ниже выявленных в ходе указанных обследований средних окладов, которые выплачивались всеми предприятиями в Женеве или в стране в целом.

в) Представители персонала ВОИС

Содержание полной выборки

15. Содержание выборки в плане различных областей экономической деятельности не отражает тех областей, в которых, согласно статистике ФУПРТ, средние оклады служащих-мужчин были выше среднего уровня по стране; таким образом, предприятия обслуживания, в которых средние оклады были ниже среднего уровня по стране, и финансовые предприятия, в которых они были лишь на немного выше, составляли две трети выборки, в то время как такие отрасли, как производство сигарет или производство цемента, в которых оклады были выше среднего уровня, исключались из выборки. Как с точки зрения числа нанимателей, так и числа служащих, эта выборка представляла менее двух процентов общей рабочей силы в Женеве; в выборке преобладали несколько крупных нанимателей. В связи с этим выборка неправильно отражала структуру населения. Распределение эквивалентных работ между нанимателями также было непропорциональным.

Адекватность полной выборки

16. Высокая доля женщин в выборке означала, что она не может дать справедливой структуры окладов для Организации Объединенных Наций, учитывая "огромную" разницу, которая, как известно, в Швейцарии существует между окладами мужчин и женщин, которая, по скромным подсчетам, составляет от 25 до 40 процентов.

Толкование данных

17. Один из предлагавшихся методов не включает тех нанимателей, которые в среднем платили самые низкие оклады; однако, если цель заключалась в том, чтобы включить в выборку наиболее высоко

оплачиваемые 75 процентов видов работы, необходимо исключить 25 процентов самых низкооплачиваемых видов работы. Выбор 25 процентов в качестве точки раздела, по-видимому, является абсолютно произвольным.

18. В сравнении с общим индексом средних окладов брутто (как фактических, так и номинальных), выплачиваемых служащим в Швейцарии, оклады в Организации Объединенных Наций за период с 1969 по 1975 год не указывают на какое-либо относительное увеличение, а фактически уменьшаются. Только на протяжении последних 18 месяцев оклады в Организации Объединенных Наций были выше средних окладов, выплачиваемых в Швейцарии, и в большинстве случаев, можно сказать, это увеличение было весьма незначительным.

- с) Устные заявления (здесь резюмируются только те моменты, которые не были изложены в письменных заявлениях)

Вступительные замечания

19. Представители персонала напомнили те оговорки, которые они высказывали на ранних этапах (ср. пункты 120 и 125 доклада). Только на шестой сессии представители персонала имели возможность высказать свои мнения Комиссии полного состава. Они надеялись на широкие прения по всей концепции обзора, а также по его результатам. Персонал шести организаций выразил бы единодушные мнения. Персонал ВОИС выразил сожаление по поводу того, что рабочая группа Комиссии не обратила внимание на ключевые моменты, на которые они обратили внимание рабочей группы и которые, по их мнению, привели бы к удовлетворительному решению.

Другие условия найма

20. Следует более внимательно изучить метод сравнения определенных элементов, в частности пенсий, и Комиссия должна избегать слишком опрометчивого подхода к вопросу о полной компенсации. Никак не упоминались такие факторы, как обеспечение занятости, рабочая обстановка, отношения между персоналом и руководством. Большое число заданных вопросов в отношении других условий найма затруднило обзор и, по-видимому, частично объяснило незначительный отклик, не позволяя прийти к какому-либо существенному выводу.

Правильность данных

21. Тот факт, что среди нанимателей, включенных в обзор, высоко котировались государственно-административные органы, послужил для представителей персонала убедительным доказательством того, что охваченные обзором наниматели были не самыми лучшими; фактически, они были ниже среднего уровня. Наилучшие наниматели были исключены на основании критерия, по которому только наниматели с более чем 50 служащими обоих полов должны включаться в обзор. То, что персонал не участвовал в составлении списка нанимателей, которые считаются наилучшими, объяснялось тем, что он практически не мог сделать этого, в частности потому, что ему не был предоставлен перечень всех нанимателей в Женеве, на которых работают более 50 служащих.

Выбор внутренних точек эквивалентности

22. Персонал был прежде всего заинтересован в связи между новой и существующей шкалами. В предыдущих случаях вначале достигалась договоренность о процентной величине общего увеличения, и шкала составлялась так, чтобы отразить это увеличение. Персонал не мог высказать свое мнение по перестройке шкалы (например, по вопросу о внутренних точках эквивалентности), не имея данных о том, какой должна быть общая процентная корректура. Незначительный отклик и связанные с этим недостаточные данные должны учитываться для корректировки полученных результатов. Ввиду невозможности научного измерения разницы в окладах мужчин и женщин, на этот фактор следует сделать максимальную корректуру, например корректуру в II процентов, предлагаемую администрациями. При выборе внутренних точек эквивалентности следует уделить должное внимание разнице в среднем возрасте между не работающими и работающими в Организации служащими; оценивая эту разницу в три года, представители персонала полагали, что внутренней точкой эквивалентности на уровне 0-4 должна быть ступень I.

23. Заключительное заявление представителей персонала в Комиссии воспроизводится в пункте I82 доклада.

В. Краткий обзор общих условий труда обследованных служащих вне системы Организации Объединенных Наций и сопоставление с условиями, предоставляемыми организациями

1. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

а) Пенсии

Швейцарская федеральная система социального обеспечения, известная как AVS, предусматривает выплату пенсий по старости, пособий по случаю потери кормильца и пенсий по инвалидности. В дополнение к этому обязательному плану все обследованные наниматели имеют свои собственные планы пенсионного обеспечения, которые дополняют пенсии, предусматриваемые AVS. Дополнительные планы различны у отдельных нанимателей, однако каждый наниматель увязывает пособия, предоставляемые в соответствии с этим дополнительным планом, с теми пособиями, которые предоставляются в рамках AVS. Поэтому комиссия была заинтересована в выяснении вопроса о том, насколько подобный совместный охват двумя этими планами сравним с охватом, который обеспечивается схемой пенсионного обеспечения Организации Объединенных Наций.

Хотя сравнение схемы пенсионного обеспечения Организации Объединенных Наций и схем нанимателей вне этой системы, которые неоднородны, весьма сложное дело и не может служить основой для абсолютных выводов, в иллюстративных целях был проведен анализ пенсионных схем, предоставляемых теми девятью нанимателями, от которых была получена полная информация. Результаты этого анализа кратко излагаются ниже.

В соответствии со схемой Организации Объединенных Наций взнос нанимателя составляет 14 процентов от засчитываемого при начислении пенсии вознаграждения, а взнос служащего — 7 процентов. Для девяти нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций при засчитываемом при начислении пенсии вознаграждении в размере 60 000 швейцарских франков, взнос нанимателя колеблется от 10,3 процента до 20,8 процента, составляя в среднем 13,3 процента, в то время как взнос служащего колеблется от 8,5 процента до 10,3 процента, т.е. в среднем — 9,4 процента.

60 лет в Организации Объединенных Наций являются возрастом ухода на пенсию, который может быть отсрочен по усмотрению исполнительного главы. При темпе накопления, равном 2 процентам в год в течение

максимального периода в 30 лет плюс 1 процент в год за каждые дополнительные два года, максимальное пособие при уходе на пенсию через 32 года службы составит 62 процента от засчитываемого при начислении пенсии вознаграждения. Вне Организации Объединенных Наций обязательный возраст ухода на пенсию составляет, как правило, 62 года для женщин и 65 лет для мужчин. Максимальное выплачиваемое пособие различно для отдельных нанимателей. Наименьшие пособия среди девяти нанимателей составляют 47 и 53 процента от засчитываемого при начислении пенсии вознаграждения для служащих, которые уходят на пенсию соответственно в 62 года и 65 лет. Максимальные пособия среди девяти нанимателей составляют 61 и 70 процентов от засчитываемого при начислении пенсии вознаграждения для служащих, уходящих на пенсию соответственно в 62 года и 65 лет.

b) Страхование по безработице и выходные пособия по окончании выплаты срока службы

Организация Объединенных Наций не предоставляет страхования по безработице, однако ее сотрудники имеют право на выходные пособия на срок от одной недели за каждый неистекший месяц контракта (срочно-го) до 12 месяцев (постоянного или срочного). Страхование по безработице является обязательным для всех служащих вне системы Организации Объединенных Наций, однако выходные пособия выплачиваются лишь четырьмя нанимателями из 22.

c) Страхование от несчастных случаев

Сотрудники Организации Объединенных Наций застрахованы от несчастных случаев во время исполнения служебных обязанностей или в случае болезни. Вне системы Организации Объединенных Наций такое страхование предоставляется 17 нанимателями из 22.

d) Пособия на семью

- i) надбавка на супругу(а): Организация Объединенных Наций, 1 750 франков в год. Вне системы Организации Объединенных Наций, в соответствии с кантональной системой, надбавка на семью не предоставляется, хотя некоторые наниматели выплачивают небольшие суммы; налоговые льготы для состоящих в браке с соответствующим окладом колеблются от 1 215 франков при окладе брутто в 30 000 до 2 160 франков при окладе брутто в 60 000 франков. Некоторые наниматели выплачивают единовременные пособия при вступлении в брак.
- ii) надбавка на детей: Организация Объединенных Наций, 1 800 франков в год до 18 лет или 21 года, если ребенок учится в очном учебном заведении. Вне системы Организации Объединенных Наций пособия в соответствии с кантональной системой составляют 840 франков в год на ребенка в возрасте до 10 лет, 1020 франков в год на ребенка старше 10 лет (некоторые наниматели предоставляют небольшие дополнительные суммы), до 18 или 25 лет, если ребенок обучается в очном учебном

заведении, плюс дополнительные налоговые льготы, изменяющие при соответствующей заработной плате от 420 франков а/ при окладе-брутто в 30 000 франков до 630 франков а/ при окладе-брутто в 60 000 франков. Некоторые наниматели выплачивают единовременные пособия при рождении ребенка.

е) Повышение оклада при вступлении в брак

В Организации Объединенных Наций — не предусматривается. Вне системы Организации Объединенных Наций (лишь у семи нанимателей и лишь для служащих-мужчин) соответствующие суммы составляют от I 200 франков до 3 584 франков в год.

ф) Медицинское страхование

В системе Организации Объединенных Наций взнос организаций составляет 50 процентов средств страховой кассы, предоставляющей широкий круг пособий. Вне системы Организации Объединенных Наций 15 из 22 нанимателей вносят около 50 процентов средств при более ограниченном охвате.

2. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕЙ НЕДЕЛИ И ВЫХОДНЫЕ ДНИ

а) Продолжительность рабочей недели

Организация Объединенных Наций — 40 часов; вне системы Организации Объединенных Наций — средняя взвешенная продолжительность — 42 часа.

б) Сверхурочные

Организация Объединенных Наций — 150 процентов за обычную сверхурочную работу, 200 процентов за работу в ночное время, во второй половине дня, в субботу, в воскресенье и праздничные дни. Вне системы Организации Объединенных Наций ставки варьируются от 125 до 200 процентов.

с) Отпуск

Организация Объединенных Наций — 6 недель. Вне системы Организации Объединенных Наций — от 3 до 5 недель в зависимости от возраста, выслуги лет и т.д.

д) Официальные праздники

Организация Объединенных Наций — 8-10 дней. Вне системы Организации Объединенных Наций — от 6 до 11 дней (за исключением одного нанимателя, который предоставляет 17 дней), в среднем — 9 дней.

а/ В среднем на одного ребенка при двух детях в семье.

е) Специальные выходные дни

Организация Объединенных Наций - специальные положения отсутствуют, как правило такие дни предоставляют в счет ежегодного отпуска. Вне системы Организации Объединенных Наций от 0 до 3 дней в зависимости от конкретных обстоятельств отдельных лиц.

3. ДРУГИЕ ЛЬГОТЫ

а) Выплаты за выслугу лет

Организация Объединенных Наций - в одной из организаций предусматривается увеличение оклада за счет дополнительных надбавок, в других организациях подобное положение отсутствует. Вне системы Организации Объединенных Наций: единовременные выплаты в размере от 0 до 4 000 франков.

б) Бесплатный транспорт

Как правило, не предоставляется ни в Организации, ни за пределами.

с) Субсидированное питание

Организация Объединенных Наций - некоторые столовые для персонала частично субсидируются (бесплатные помещения, электроэнергия и т.д.). Вне системы Организации Объединенных Наций: из 22 нанимателей 14 предоставляют некоторые субсидии.

д) Магазины или организованные закупки для персонала

Организация Объединенных Наций - отсутствуют (кооператив для сотрудников получает лишь ограниченную помощь со стороны Организации Объединенных Наций). Вне системы Организации Объединенных Наций: четыре нанимателя из 22.

е) Ссуды для оплаты жилья

Организация Объединенных Наций - отсутствуют, однако существует кредитный союз для персонала (без взноса нанимателя, но при некоторой его помощи). Вне системы Организации Объединенных Наций: 11 нанимателей из 22.

ф) Банковские льготы

Организация Объединенных Наций - отсутствуют. Вне системы Организации Объединенных Наций: 7 нанимателей из 22.

г) Рабочая одежда

Как в Организации Объединенных Наций, так и вне ее системы - лишь для некоторых категорий персонала.

h) Профессиональная подготовка

Организация Объединенных Наций - программа подготовки персонала по дисциплинам, связанным с работой. Вне системы Организации Объединенных Наций: 20 нанимателей из 22 предоставляют некоторые виды обучения.

i) Базы отдыха, лагеря для детей, спортивные клубы

Организация Объединенных Наций - никаких взносов со стороны нанимателя. Вне системы Организации Объединенных Наций: 7 нанимателей оказывают некоторую помощь.

С. Список обследованных должностей
и соответствующих классов

Номер должности	Наименование	Соответствующий класс
1	Машинистка А (клерк-машинистка)	G-2
2	Машинистка В (клерк-машинистка)	G-3
3	Клерк-стенографистка	G-3
4	Клерк-стенографист/секретарь	G-4
5	Секретарь	G-5
6	Старший секретарь/Помощник по административным вопросам	G-6
7	Клерк-счетовод А	G-4
8	Клерк-счетовод В	G-5
9	Клерк-счетовод С	G-6
10	Кладовщик	G-3
11	Водитель	G-3
12	Оператор клавишного перффоратор- ного устройства	G-3
13	Оператор офсетной машины	G-4
14	Электрик	G-4
15	Оператор пульта управления ЭВМ	G-5

Д. Число эквивал нтнх д лжност й
(служащих, в соотв тствии с описани м должностнх обязанностей,
в отношении которх были получены данные об окладах) с разбивк й
по нанимателям и по должностям

Наниматель	Общее число конторских служащих	Должности															Обще число эквивал нт- ных долж- ностей
		I	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
24	94	-	-	-	-	-	11	18	26	14	1	-	-	-	-	3	75
31	200	20	-	20	-	12	9	-	3	1	1	2	3	-	2	2	75
32	330	-	-	-	1	6	3	4	5	3	3	2	-	-	2	-	29
35	1 400	6	6	5	5	7	4	4	3	3	5	5	5	5	8	77	
38	196	-	26	-	24	5	2	3	3	4	-	1	8	5	2	83	
39	200	-	-	-	10	6	7	8	5	4	1	2	-	1	-	44	
40	267	1	-	3	-	4	4	63	-	26	12	-	4	-	4	164	
43	90	6	-	-	2	2	2	-	-	2	1	-	3	1	2	21	
44	6 000	48	-	149	188	37	29	53	-	-	24	2	30	-	26	708	
45	82	-	19	-	25	5	9	3	2	2	2	1	1	3	2	73	
47	221	-	-	8	6	6	2	9	-	-	9	4	3	-	3	61	
49	205	-	1	-	1	1	1	-	-	-	1	1	4	-	1	16	
51	276	-	8	-	-	4	-	15	18	1	1	1	5	1	5	71	
53	184	-	-	6	9	5	1	1	1	2	2	1	2	2	3	40	
54	53	-	2	-	4	-	-	1	2	3	-	9	-	-	-	21	
56	187	3	10	-	31	17	2	1	1	1	2	1	3	1	-	115	

Д. Число эквивалентных должностей И (служащих, в соответствии с описанием и должностных обязанностей, в отношении которых были получены данные об окладах) с разбивкой по наименованиям и по должностям (продолжение)

Наименование	Общее число конторских служащих	Должности															Общее число эквивалентных должностей И
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
57	410	-	3	77	57	8	11	7	4	3	4	5	5	-	-	-	206
60	70	2	-	3	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	7
62	128	-	-	-	-	6	2	9	2	1	-	1	-	1	3	-	34
64	34	-	-	-	3	8	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
66	59	1	1	-	2	-	1	1	1	2	1	-	-	1	1	-	12
67	142	2	-	2	-	-	3	-	1	2	1	4	-	-	2	-	20
Всего	10 828	89	76	273	368	255	138	166	152	92	73	83	24	90	53	-	1 970

Е.1. Сравнение числа служащих вне системы ООН и
сотрудников Организации по обследованным
должностям (и веса по числу служащих
Организации по должностям)

Класс	Должность №	Служащие вне системы ООН на данной должности	Служащие Организации на данной должности	Веса по числу служащих Организации на данной должности
G-2	I	89	54	4,14
G-3	2	76	53	4,06
	3	273	271	20,78
	10	73	11	0,84
	11	38	9	0,69
	12	83	21	1,61
	Итого	543	365	27,98
G-4	4	368	422	32,37
	7	166	25	1,92
	13	24	21	1,61
	14	90	12	0,92
	Итого	648	480	36,82
G-5	5	255	197	15,11
	8	152	43	3,30
	15	53	8	0,61
	Итого	460	248	19,02
G-6	6	138	128	9,82
	9	92	29	2,22
	Итого	230	157	12,04
Всего сотрудников на обследованных должностях		I 970	I 304	100,00

Е.2. Общее число сотрудников организаций категории
общего обслуживания в Женеве на 31 декабря
1976 года (и веса по классам)

<u>Класс</u>	<u>Число сотрудников</u>	<u>Веса</u>
G-1	94	2,3
G-2	326	8,1
G-3	871	21,6
G-4	1.080	26,7
G-5	811	20,1
G-6	544	13,5
G-7	<u>311</u>	<u>7,7</u>
Всего	4.037	100,0

Г. Распределение по полу служащих организаций и нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций на обследованных должностях (в процентах)

Номер должности	Система Организации Объединенных Наций		Наниматели вне системы ООН	
	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины
<u>А</u>				
I	100,0	-	96,6	3,4
2	96,2	3,8	98,7	1,3
3	97,4	2,6	99,3	0,7
4	98,3	1,7	99,6	0,4
5	100,0	-	99,6	0,4
6	96,9	3,1	94,9	5,1
I2	100,0	-	100,0	-
<u>В</u>				
7	40,0	60,0	52,4	47,6
8	48,8	51,2	46,0	54,0
9	51,7	48,3	25,0	75,0
<u>С</u>				
10	9,1	90,9	2,7	97,3
11	-	100,0	-	100,0
13	-	100,0	4,2	95,8
14	-	100,0	-	100,0
15	12,5	87,5	13,2	86,8
В среднем	90,0	10,0	73,9	26,1

"А" - Преимущественно "женские" должности.

"В" - "Смешанные" должности.

"С" - Преимущественно "мужские" должности.

Г. Средний возраст и продолжительность службы персонала организаций и нанимателей вне системы Организации Объединенных Наций на обследованных должностях

Класс	Номер должности	Средний возраст		Средняя продолжительность службы	
		Система Организации Объединенных Наций	Вне системы ООН	Система Организации Объединенных Наций	Вне системы ООН
G-2	I	31	32	2	6
G-3	2	34	29	4	2
	3	34	32	3	5
	IO	40	47	9	IO
	II	40	44	9	7
	I2	34	33	7	4
G-4	4	35	35	7	5
	7	37	33	5	7
	I3	39	41	9	8
	I4	34	33	I2	7
G-5	5	41	38	IO	7
	8	40	37	IO	8
	I5	37	31	II	5
G-6	6	43	41	I3	IO
	9	45	38	I4	I3
В среднем		37	36	8	6

Н. Оклады-нетто^{а/} вне системы Организации Объединенных Наций по должности и по соответствующему классу, включая поправку на различие в ставках мужчин и женщин, по состоянию на 1 января 1978 года в швейцарских франках

Соответствующий класс	Номер должности	Ставки, используемые для каждой должности ^{б/}	А) Средняя по 12 лучшим нанятым	В) Для всех 22 обследованных нанимателей			
				Диапазон сообщенных ставок от нижней до высшей		Средняя сообщенных ставок	75-я процентиль
G-2	1	F+8%	28 800	19 900	37 700	27 900	31 000
G-3	2	F+8%	30 400	21 300	32 400	28 500	31 100
	3	F+8%	32 500	21 800	38 100	29 700	31 000
	10	M	32 300	24 800	42 600	31 300	33 800
	11	M	30 300	25 300	35 000	29 500	31 800
	12	F+8%	30 700	23 000	41 300	30 100	29 000
	Средне- заве- шенная ^{с/}		32 000	22 000	37 500	29 600	31 200
G-4	4	F+8%	35 000	23 300	41 100	32 800	36 400
	7	M	32 300	23 300	40 600	32 200	34 400
	13	M	31 800	27 900	35 600	31 900	33 500
	14	M	33 000	21 700	37 100	32 300	33 600
		Средне- заве- шенная ^{с/}		34 700	23 400	40 800	32 700
G-5	5	F+8%	38 200	23 500	47 000	36 100	39 900
	8	M	34 100	25 500	49 200	34 200	37 900
	15	M	35 300	23 100	46 300	32 800	35 600
		Средне- заве- шенная ^{с/}		37 400	23 800	47 400	35 700
G-6	6	F+8%	42 700	30 500	53 000	40 300	43 600
	9	M	42 300	32 300	55 000	41 500	45 200
		Средне- заве- шенная ^{с/}		42 600	30 800	53 400	40 500

^{а/} Округлено до ближайших 100 швейцарских франков в иллюстративных целях.

^{б/} F - ставки, выплачиваемые женщинам; M - ставки, выплачиваемые мужчинам.

^{с/} Взято по числу сотрудников организаций на обследованных должностях (см. приложение V.A).

1. Существовавшая шкала окладов персонала
 категории общ го обслуживания в жен ве
 годовой оклад брутто и нетто

(в швейцарских франках) а/

действующая на - января - 577 года

Уровень	С										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Брутто	39010	40396	41789	43180	44571	45962	47352	48743	50134	51525	52915
Нетто	29747	30651	31555	32459	33363	34267	35171	36075	36979	37883	38787
Г-2	42155	43718	45282	46845	48408	49971	51534	53097	54660	56223	57786
	31793	32809	33825	34841	35857	36873	37889	38905	39921	40937	41953
Г-3	45431	47366	49301	51237	53172	55108	57043	59013	61110	63207	65303
	33922	35180	36438	37696	38954	40212	41470	42728	43986	45244	46502
Г-4	50725	52958	55192	57426	59752	62172	64592	67012	69432	71852	74272
	37363	38815	40267	41719	43171	44623	46075	47527	48979	50431	51883
Г-5	54377	56794	59265	61883	64502	67120	69738	72357	74975	77593	80405
	39737	41308	42879	44450	46021	47592	49163	50734	52305	53876	55447
Г-6	59415	62295	65175	68055	70935	73815	76695	79711	82853	85995	89136
	42969	44697	46425	48153	49881	51609	53337	55065	56793	58521	60249
Г-7	67650	71227	74803	78407	82309	86211	90113	94015	97948	102240	106532
	47910	50056	52202	54348	56494	58640	60786	62932	65078	67224	69370

а/ По курсу 2,44 швейцарских франка за 1 долл. США.

Ж. Рекомендованная шкала окладов, показывающая точки совпадения, наложения ступеней друг на друга по сравнению с существующей шкалой (в швейцарских франках - оклад нетто)

Класс	Сокращение по сравнению с существующей шкалой											
	I	II III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	Сокращение по сравнению с существующей шкалой в процентах	
G-1	24 511									32 631	17,6	15,9
G-2	26 226						32 631 с/			35 376	17,5	15,7
G-3	28 068		31 200 (31 162)а/				35 376 с/			38 508	17,3	17,2
G-4	30 080				36 100 (36 137)а/		38 508 с/			42 120	19,5	18,8
G-5	32 796				39 456 (39 404)а/		42 120 с/			46 116	17,5	16,8
G-6	35 861				43 186 (43 853)а/	44 651	46 116 с/			50 511	16,5	16,2
G-7	39 771					50 511 с/				57 671	17,0	16,9

Общее сокращение в среднем
 Взвешенное $\frac{b}{17,4}$
 Незвешенное $\frac{17,1}{17,1}$

- а/ Точки совпадения с внешними ставками на эквивалентных должностях.
- б/ Взвешено по общему числу служащих организаций по каждому классу (ср. приложение V.B).
- с/ Наложение друг на друга, т.е. ступень одинаковая по окладу со ступенью XI предыдущего класса.

I. Рекомендованная шкала окладов - нетто для персонала
категории общего обслуживания в Женеве, на 1 января
1978 года

(в швейцарских франках)

Класс	С т у п е н и										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	24 511	25 323	26 135	26 947	27 759	28 571	29 383	30 195	31 007	31 819	32 631
G-2	26 226	27 141	28 056	28 971	29 886	30 801	31 716	32 631	33 546	34 461	35 376
G-3	28 068	29 112	30 156	31 200	32 244	33 288	34 332	35 376	36 420	37 464	38 508
G-4	30 080	31 284	32 488	33 692	34 896	36 100	37 304	38 508	39 712	40 916	42 120
G-5	32 796	34 128	35 460	36 792	38 124	39 456	40 788	42 120	43 452	44 784	46 116
G-6	35 861	37 326	38 791	40 256	41 721	43 186	44 651	46 116	47 581	49 046	50 511
G-7	39 771	41 561	43 351	45 141	46 931	48 721	50 511	52 301	54 091	55 881	57 671

М. Рекомендованная шкала окладов для персонала категории
общего обслуживания в Женеве, на 1 января 1978 года

Оклады brutto с использованием существующей шкалы
налогообложения персонала
(в швейцарских франках) а/

Класс	С т у п е н и										
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
G-1	31 601	32 761	33 921	35 081	36 241	37 401	38 586	39 835	41 085	42 334	43 583
G-22	34 051	35 359	36 666	37 973	39 360	40 768	42 175	43 583	44 991	46 398	47 806
G-3	36 683	38 174	39 775	41 382	42 988	44 594	46 200	47 806	49 412	51 018	52 625
G-4	39 658	41 511	43 363	45 215	47 068	48 920	50 772	52 625	54 477	56 329	58 250
G-5	43 837	45 886	47 935	49 985	52 034	54 083	56 132	58 250	60 470	62 690	64 910
G-6	48 552	50 806	53 060	55 314	57 585	60 027	62 468	64 910	67 352	69 793	72 235
G-7	54 568	57 322	60 302	63 285	66 268	69 252	72 235	75 218	78 358	81 613	84 867

а/ По курсу 2,39 швейцарских франка за 1 долл. США.

كيفية الحصول على منشورات الأمم المتحدة

يمكن الحصول على منشورات الأمم المتحدة من المكتبات ودور التوزيع في جميع أنحاء العالم . استلم منها من المكتبة التي تتعامل معها
أو اكتب إلى : الأمم المتحدة ، قسم البيع في نيويورك أو في جنيف .

如何购取联合国出版物

联合国出版物在全世界各地的书店和经售处均有发售。请向书店询问或写信到纽约或日内瓦的联合国销售组。

HOW TO OBTAIN UNITED NATIONS PUBLICATIONS

United Nations publications may be obtained from bookstores and distributors throughout the world. Consult your bookstore or write to: United Nations, Sales Section, New York or Geneva.

COMMENT SE PROCURER LES PUBLICATIONS DES NATIONS UNIES

Les publications des Nations Unies sont en vente dans les librairies et les agences dépositaires du monde entier. Informez-vous auprès de votre libraire ou adressez-vous à : Nations Unies, Section des ventes, New York ou Genève.

КАК ПОЛУЧИТЬ ИЗДАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Издания Организации Объединенных Наций можно купить в книжных магазинах и агентствах во всех районах мира. Наводите справки об изданиях в вашем книжном магазине или пишите по адресу : Организация Объединенных Наций, Секция по продаже изданий, Нью-Йорк или Женева.

COMO CONSEGUIR PUBLICACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS

Las publicaciones de las Naciones Unidas están en venta en librerías y casas distribuidoras en todas partes del mundo. Consulte a su librero o diríjase a: Naciones Unidas, Sección de Ventas, Nueva York o Ginebra.
