



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



Distr.
GENERAL

A/31/137
15 July 1976

RUSSIAN

ORIGINAL: ENGLISH/FRENCH

Тридцать первая сессия
Пункты 91 и 96 первоначального
перечня *

БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ ПЕРИОД
1976-1977 ГОДОВ

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Доклад по некоторым аспектам забастовки в Отделении
Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля
по 3 марта 1976 года

Записка Генерального секретаря

С согласия Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам Генеральный секретарь препровождает настоящим доклад Объединенной инспекционной группы по некоторым аспектам забастовки в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года (JIU/REF/76/6). Замечания Генерального секретаря и руководителей секретариатов специализированных учреждений со штаб-квартирами в Женеве и замечания Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам будут выпущены соответственно в качестве добавлений 1 и 2 к настоящему документу.

* A/31/50.

JIU/REP/76/6

ДОКЛАД ПО НЕКОТОРЫМ АСПЕКТАМ ЗАБАСТОВКИ
В ОТДЕЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ В ЖЕНЕВЕ С 25 ФЕВРАЛЯ ПО 3 МАРТА
1976 ГОДА

Подготовлен
Объединенной инспекционной группой

Женева,
Июнь 1976 г.

Содержание

| | <u>Пункты</u> |
|---|---------------|
| ВВЕДЕНИЕ | 1-3 |
| I. ИСТОРИЯ ВОПРОСА | 4-26 |
| А. Обзор института им. Бэттела и его результаты | 4-8 |
| В. Соглашение от 23 апреля 1976 года | 9-11 |
| С. Условия установления окладов для сотрудников категории общего обслуживания и методы, применяемые в Женеве | 12-22 |
| D. Переговоры, связанные с обзором института им. Бэттела | 23-26 |
| II. ПРОБЛЕМЫ, КАСАЮЩИЕСЯ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ЖЕНЕВЕ | 27-78 |
| А. Недостатки методов, используемых для определения окладов сотрудников категории общего обслуживания .. | 27-38 |
| В. Полномочия на принятие решений | 39-48 |
| С. Взаимоотношения между организациями и персоналом ... | 49-58 |
| D. Продвижение по службе сотрудников категории общего обслуживания | 59-67 |
| Е. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания и соотношение между окладами и пенсиями сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов | 68-78 |
| III. ВЫВОД | 79 |
| IV. РЕЗЮМЕ И ОСНОВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ | 80 |
| <u>Приложение I</u> - Соглашение от 23 апреля 1976 г. об окладах и надбавках на иждивенцев для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве | |
| <u>Приложение II</u> - Разрыв между изменением индекса ФУППИТ и окладами брутто вне пределов Центральных Учреждений | |
| <u>Приложение III</u> - Численный состав должностей категории общего обслуживания в ВОЗ по классам и виды работы на декабрь 1975 года | |
| <u>Приложение IV</u> - Названия, используемые для описания должностей категории общего обслуживания в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве | |
| <u>Приложение V</u> - Перекрытие и пределы ежегодных поступлений-нетто сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов на 31 марта 1976 года | |
| <u>Приложение VI</u> - Перекрытие и пределы вознаграждения, засчитываемого при установлении пенсии сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов на 31 марта 1976 года | |
| <u>Приложение VII</u> - Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания на 1 февраля 1976 года - перекрытие классов | |

ВВЕДЕНИЕ

1. Объединенная инспекционная группа приняла решение изучить некоторые аспекты забастовки, которая проходила в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года. Исследование причин этого события выявило ряд проблем, касающихся, в частности, методов, применяемых при установлении окладов сотрудников категории общего обслуживания, и характера взаимоотношений между администрациями организаций и их персоналом. Эти вопросы непосредственно связаны с эффективностью служб и рациональным использованием фондов организаций и, таким образом, их изучение входит в круг ведения Объединенной инспекционной группы.

2. Рекомендации настоящего доклада будут целиком и полностью касаться уроков на будущее, которые можно будет извлечь из исследования действующих в настоящее время механизмов, правил или практики.

3. В главе I настоящего доклада приводятся информация и замечания, цель которых состоит в том, чтобы ознакомить читателя с событиями, приведшими к забастовке и ее урегулированию. В главе II исследуются проблемы сотрудников категории общего обслуживания в Женеве и, в частности, недостатки, касающиеся:

- a) методов, используемых для определения окладов;
- b) полномочий на принятие решений;
- c) взаимоотношений между организациями и их персоналом;
- d) продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания;
- e) шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания и соотношения между окладами и пенсиями сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов.

I. ИСТОРИЯ ВОПРОСА

A. Обзор института им. Бэттела и его результаты

4. Забастовка началась в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве 25 февраля 1976 года после длительного периода разногласий между администрациями и представителями персонала семи организаций в Женеве по вопросу о том, каким образом толковать или применять результаты обзора, проведенного Институтом прикладных наук имени Бэттела с целью определения уровня окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве. Решение провести этот обзор было принято по соглашению между представителями семи международных организаций в Женеве, применяющих общую систему **определения** окладов сотрудников категории общего обслуживания, с одной стороны, и представителями ассоциаций персонала - с другой. Обзор охватывал 1973 год. Его цель состояла в том, чтобы уточнить уровни окладов, выплачиваемых двум категориям служащих-мужчин:

Категория А: конторские служащие;

Категория В: клерки-стажеры*/.

5. Описания постов были приложены к инструкциям, переданным институту им. Бэттела; оклады, установленные для этих категорий постов, должны были сопоставляться с окладами, фактически выплачиваемыми конторским служащим класса 0-5 (ступень VI) и младшим клеркам класса 0-2 (ступень VI) в соответствии со шкалой, действующей с 1 июля 1973 года. Результаты обзора были следующими:

- уровни окладов брутто, установленные в результате обзора, составляли 50 005 шв.фр. для конторских служащих и 33 378 шв.фр. для младших клерков в год. Эти две цифры с помощью заранее оговоренного метода, согласованного между администрацией и персоналом, должны были быть пересмотрены с учетом последних данных и пересчитаны на цифры, позволяющие использовать их для установления окладов нетто сотрудников классов 0-2 (ступень VI) и 0-5 (ступень VI), и определения - на их основе - новой шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания организаций системы ООН со штаб-квартирой в Женеве.

6. Для пересчета валовых цифр, полученных в результате исследования института им. Бэттела, в цифры, которые должны были использоваться для определения новой шкалы окладов, должен был применяться следующий метод:

а) пересмотр цифр, с учетом последних данных, собранных в рамках обзора Бэттела с 1 июля 1973 года (т.е. с середины года, охватываемого обзором) до 1 августа 1975 года (дата, начиная с которой должна действовать новая шкала окладов в соответствии с решением, принятым позднее, в результате соглашения от 3 марта 1976 года), исходя из увеличения индекса уровня заработной платы в Швейцарии (индекс ФУПНИТ)^{1/} за период с 1 июля 1973 года по 1 августа 1975 года.

*/ Примечание относится только к тексту на английском языке.

^{1/} Индекс ФУПНИТ - это индекс, ежегодно публикуемый в Швейцарии Федеративным управлением промышленности, прикладных искусств и труда (ФУПНИТ). Индекс относится к Швейцарии в целом.

б) пересчет, полученных таким образом валовых цифр в цифры чистой суммы заработной платы, путем вычета швейцарских кантональных и федеральных налогов.

В нижеследующей таблице сопоставляются полученные таким образом чистые цифры с чистой заработной платой в системе Организации Объединенных Наций, фактически выплаченной по 1 августа 1975 года:

| | | | | |
|---|--------|---------------|--------|---------------|
| Обзор Бэттела (чистые цифры после пересмотра с учетом последующих данных) | 0-2-УІ | 34 504 шв.фр. | 0-5-УІ | 48 432 шв.фр. |
| Чистая заработная плата, фактически выплаченная по 1 августа 1975 года | 0-2-УІ | 29 339 шв.фр. | 0-5-УІ | 38 835 шв.фр. |
| Разница | 0-2-УІ | 5 165 шв.фр. | 0-5-УІ | 9 597 шв.фр. |
| Разница в процентах | 0-2-УІ | 17,6% | 0-5-УІ | 24,7% |

Применение этого метода дает разницу 24,7% в отношении "конторских служащих" и в 17,6% - "младших клерков" между заработной платой, фактически выплаченной по 1 августа 1975 года, и той, которая, в соответствии с результатами обзора, должна была быть выплачена к этому сроку.

7. Организации со штаб-квартирой в Женеве подсчитали расходы, которые были бы понесены в результате применения, в соответствии с описанными выше методами, результатов обзора института им. Бэттела, плюс расходы, связанные с увеличением надбавок на иждивенцев. Для этой цели они усмотрели общее увеличение размеров окладов на 23%, что представляло собой взвешенную среднюю, рассчитанную с учетом числа сотрудников в каждом классе. Общие расходы Организации Объединенных Наций, включая те, которые связаны с созданием постов, финансируемых за счет внебюджетных средств, оценивались приблизительно на уровне 17 900 000 долл.США (эту цифру можно сопоставить с окончательными оценочными расходами Организации Объединенных Наций в размере 10,4 млн.долл.США, указанных в таблице, приведенной после пункта 9). Периоды, охватываемые этой оценкой, были продолжительностью в отношении окладов - с 1 августа 1975 года по 31 декабря 1977 года, а в отношении надбавок на иждивенцев - с 1 апреля 1975 года по 31 декабря 1977 года, где первая дата в каждом случае указывает на согласованное начало действия положения компенсации за прошедший период, а вторая дата - на окончание текущего бюджетного периода Организации Объединенных Наций.

8. Таковы общие цифры, которые обсуждались и по которым велись переговоры между представителями администраций и персонала. Разногласия, по существу, касались не методов, использованных в обзоре института им. Бэттела, а применения или толкования его результатов. Представители персонала, исходя из соглашений, заключенных в прошлом, требовали автоматического применения результатов, тогда как представители администраций, несмотря на взятые на себя обязательства, видимо, были убеждены в том, что эти результаты не отражают реального положения относительно заработной платы в Женеве и ввиду высоких расходов хотели бы "проанализировать" эти результаты. Предметом спора явилось значение таких слов, как "анализ", "толкование" и "обязательный характер" результатов обзора института им. Бэттела, и различие в смысловых оттенках, которое предлагалось каждой из сторон, явилось причиной ухудшения взаимоотношений между администрациями и персоналом (см. также пункт 24).

В. Соглашение от 23 апреля 1976 года

9. В апреле 1976 года Генеральным Секретарем, по соглашению с руководителями организаций, расположенных в Женеве, был назначен единый представитель для ведения переговоров. Между ним и представителями персонала состоялся ряд совещаний. Результатом этих совещаний явилось подписание 23 апреля 1976 года соглашения, которое приводится в приложении I 2/. Были согласованы размеры увеличения окладов в процентном отношении для новой шкалы окладов, которая должна была вступить в действие с 1 августа 1975 года, а также вопрос о дальнейшем увеличении этой новой шкалы с 1 февраля 1976 года в результате применения экстраполированного среднего увеличения индекса ФУППИТ. Таким образом, увеличение окладов в процентном отношении по классам с 1 августа 1975 года по сравнению с окладами, которые были выплачены до этой даты, в соответствии с существующей шкалой окладов, составляло:

| | |
|------------|-----|
| 0-1 и 0-2: | 15% |
| 0-3 и 0-4: | 14% |
| 0-5 : | 12% |
| 0-6 и 0-7: | 11% |

Кроме того, в соглашении от 23 апреля 1976 года было предусмотрено увеличение размера надбавок на иждивенцев с 1 апреля 1975 года, как указано в пункте 3 этого соглашения (см. приложение I). Общие расходы, предусмотренные в соглашении от 23 апреля 1976 года, дополнительно к фондам, уже предусмотренным в бюджете, в том числе расходы на создание постов, финансируемых за счет внебюджетных средств, составляют 25 300 000 долл. США, которые распределяются следующим образом:

Оценочные расходы в млн. долл. США
(по обменному курсу 2,66 шв. фр. за долл. США)

| | С 1 августа 1975 г. (1 апреля для посольств) по 31 декабря 1975 г. | 1976 год | 1977 год | Итого |
|---|--|-------------|-------------|-------|
| а) Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве | 1,7 | 4,2 | 4,5 | 10,4 |
| б) Все другие организации системы ООН, расположенные в Женеве | 2,8 | 5,9 | 6,2 | 14,9 |
| Итого | 4,5 | 10,1 | 10,7 | 25,3 |

10. Соглашение от 23 апреля 1976 года, видимо, отражает в основном не столько результаты обзора института им. Бэттела, сколько коррективы, внесенные для

2/ Назначение единого представителя для ведения переговоров предусматривало достижение быстрого, хотя и временного, решения сложной и серьезной проблемы, а также указало направление, которого можно было бы придерживаться в будущем для достижения более длительного и всеобъемлющего решения (см. пункты 42-48).

ликвидации несоответствия в период с января 1969 года по август 1975 года между: i) фактическим увеличением индекса ФУППИТ и ii) ежегодным средним приростом индекса ФУППИТ за предшествовавшие три года, которым ежегодно пользовались для корректировки окладов сотрудников категории общего обслуживания 3/. Например, при расчете величины разрыва, результаты которого приводятся в приложении II, было получено процентное увеличение для двух классов в размере 11,9%, в то время как непроанализированные результаты обзора института им. Вэттеля (см. пункт 6 "b") давали увеличение в размере 17,6% и 24,7% для тех же самых классов. Увеличения, предусмотренные соглашением от 23 апреля 1976 года (см. выше пункт 9), в большей мере соответствуют тем результатам, которые были получены в ходе расчета величины отставания. Таким образом, результаты обзора института им. Вэттеля, проведенного в 1975 году, были в значительной мере отвергнуты, а оклады сотрудников категории общего обслуживания в Женеве отражают в настоящее время результаты обзора института им. Вэттеля, проведенного в 1968 году, с внесенными коррективами в отношении фактического увеличения индекса ФУППИТ (в отличие от среднего индекса за трехлетний период).

11. Теперь следует дать некоторые пояснения, с тем чтобы оценить обстоятельства, в которых были получены подобные результаты, достоверность этих результатов и последствия, которые из них вытекают.

С. Условия установления окладов для сотрудников категории общего обслуживания и методы, применяемые в Женеве

12. Читателю, видимо, известно, что общие условия установления окладов для сотрудников категории общего обслуживания изложены в правилах, принятых всеми организациями, применяющими общую систему (в этой связи см. документ А/АС.150/8 от 20 апреля 1971 года, подготовленный Специальным комитетом по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций, и документ ICSC/R.36 от 26 января 1976 года). В данном случае можно лишь отметить, что оклады сотрудников категории общего обслуживания должны отражать "наилучшие условия занятости" в том районе, в котором они работают. Этот принцип был впервые сформулирован Комитетом экспертов, известным под названием Комитет Флемминга и заседавшим в 1949 году, и был принят Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 470 (У) от 15 декабря 1950 года (приложение I, пункт 7).

13. Принятие этого решения привело к проведению различия между методами, используемыми для определения окладов сотрудников категории общего обслуживания (которые связаны с условиями, преобладающими в различных районах, в которых организации системы ООН могут осуществлять найм персонала), и методами, используемыми для определения окладов персонала, набираемого на международной основе и относящегося к категории специалистов (оклады которых определяются на основе сопоставления с окладами наиболее оплачиваемых национальных гражданских служащих). В процессе применения принципа "наилучших преобладающих условий" в целом ряде соответствующих районов возникло большое число серьезных трудностей.

14. Для понимания проблем, рассматриваемых в настоящем докладе, необходимо дать некоторые технические пояснения 4/. При определении "наилучших преобладающих условий занятости" в данном районе необходимо иметь возможность сопоставить оклады, предусмотренные для четко определенных постов в организациях, с

3/ Что касается расчета величины разрыва индекса ФУППИТ, см. приложение II.

4/ Что касается более полного объяснения методов, используемых для определения окладов сотрудников категории общего обслуживания в основных местах службы, см. документы, указанные в пункте 12, в частности документ ICSC/R.36. Можно отметить, что в этом документе используется выражение "наилучшие преобладающие ставки, в то время как в резолюции 470 (У) Генеральной Ассамблеи принят термин "наилучшие преобладающие условия занятости". В отношении значения этого различия см. пункт 34 "а".

теми окладами, которые установлены для сотрудников, занимающих соответствующие посты, частными или государственными работодателями в данном районе. Проводимые для этого обследования предусматривают решение ряда проблем:

а) выбор работодателей, подлежащих охвату в обследовании: размеры рассматриваемых предприятий должны быть не ниже определенного уровня, а количество постов, которыми они располагают, должно быть сопоставимо с тем, которым располагают международные организации. Группа предприятий, которая признана целесообразной для проведения обследования, называется "генеральной совокупностью" или "совокупностью предприятий". Во многих случаях, в целях облегчения проведения обследования, производится случайная выборка одного предприятия из соответствующей группы (при этом иногда используется выражение "случайная выборка");

б) после отбора постов, подлежащих обследованию (требуется чрезвычайно четкое описание должностных обязанностей для быстрого определения соответствующих постов в организациях, находящихся вне системы ООН), собранные счетчиками данные содержат информацию о диапазоне окладов для каждого поста. Далее выявляются основные различия в окладах, установленных для одного и того же поста в одном и том же районе. Поэтому в этом диапазоне необходимо выбрать уровень оклада, который наиболее точно отвечает принципу "наилучших преобладающих условий занятости" для данного поста;

с) по статистическим причинам невозможно просто выбрать самый высокий уровень заработной платы; существует множество самых различных причин, по которым устанавливаются исключительные оклады. Для того чтобы сделать разумный выбор, используют метод отбора, который, например, в Женеве состоит в следующем: диапазон внешних окладов для данного поста делится на три равных части; нижняя часть означает самые низшие оклады, а верхняя - самые высокие. Затем верхняя часть делится на 100 равных частей и отбирается семьдесят пятая часть снизу в качестве заработной платы, подлежащей рассмотрению. Это, по выражению специалистов, называется "семьдесят пятой процентилью" (или "третьей квартилью") верхней трети;

д) это позволяет получить так называемую "внешнюю сопоставимую точку" для сравнения. Затем необходимо как можно точнее определить "внутреннюю сопоставимую точку". Независимо от степени тщательности и точности при отборе сопоставимого поста, очевидно, что должности, соответствующие посту этого вида в организациях, могут быть найдены в различных классах или на различных ступенях; поэтому необходимо выбрать класс или ступень для проведения сопоставления. Например, если имеется 11 ступеней в каждом классе, то ступень VI класса, выбранного при определении поста, называется "средней точкой шкалы организаций для соответствующего класса".

15. Эти пояснения иллюстрируют характер уже упомянутых трудностей. Они включают в себя, в частности, задачу определения "наилучших преобладающих условий занятости", выбор сопоставимых постов в Организации Объединенных Наций и на местных предприятиях, выбор предприятий, подлежащих обследованию, определение сопоставимых должностей, необходимую периодичность обследований, качество местных индексов, с которыми связаны внутренние коррективы, и т.д. Изложение этих трудностей приводится в документах, указанных выше в пункте 12, и в их приложениях. Тем не менее в некоторых районах были найдены удовлетворительные варианты решений (в частности, в Нью-Йорке), в то время как проблемы, с которыми сталкиваются, например, в Риме, в Париже или в Женеве, еще не нашли соответствующего решения. По различным случаям созывались комитеты экспертов с целью определения решений, возможность применения которых была бы обоснованной.

16. Например, в Женеве в 1960 году была назначена группа из трех экспертов для оценки критериев и методов, одобренных Административным комитетом по координации, и рекомендации соответствующей формулы, на основе которой могли бы периодически корректироваться оклады сотрудников категории общего обслуживания в международных организациях в Женеве. Рекомендации Комитета, в которых предлагалось, в частности, принять за основу для сопоставления оклады, установленные административными органами Женевского кантона (плюс 15%), не были приняты международными организациями, а если и были приняты, то в очень ограниченной степени. В принципе была принята лишь одна из его рекомендаций, касающаяся использования индекса ФУППИТ для ежегодного корректирования окладов и проведения каждые пять лет обследования в целях сопоставления окладов с заработной платой государственных служащих в Женеве, однако она применялась не для сопоставления окладов с заработной платой, установленной административными органами Женевского кантона, а для сопоставления с заработной платой, установленной всеми основными работодателями в Женеве.

17. В ходе обзора руководящих принципов для определения условий занятости сотрудников категории общего обслуживания, проведенного КСМГС в 1965 году, МОТ предложила новую процедуру для составления обзоров местных окладов. Этот метод основан, в частности, на использовании типологической случайной выборки, взятой из всех нанимателей конторских служащих; ставка оклада, соответствующая семьдесят пятой процентилю, сопоставляется со средней точкой шкалы организаций для соответствующего класса. В дальнейшем было решено, в соответствии с предложением КСМГС, поручить сбор и анализ данных компетентному независимому учреждению. И наконец, были отобраны следующие должности для проведения сопоставления в обзоре 1966 года: две должности класса 0-2 и по одной должности в классах 0-3, 0-4, 0-5 и 0-6.

18. Обзор института им. Бэттела, проведенный в 1966 году с помощью метода, описанного в предыдущем пункте, дал неожиданный результат: анализ данных, полученных Межучрежденческим комитетом, показал, что оклады сотрудников категории общего обслуживания были приблизительно на 16,8% выше наилучших ставок окладов. Этот факт имел очень большое значение для понимания всего того, что случилось в Женеве с этого момента, включая забастовку 25 февраля 1976 года. Результаты обзора, которые должны были привести к резкому сокращению окладов сотрудников категории общего обслуживания, явились неприятной неожиданностью не только для персонала, но также и для администраций международных организаций. Все заинтересованные административные органы были обеспокоены сложившейся ситуацией. Результаты были переданы различным органам для дальнейшего изучения: в результате переговоров с персоналом разрыв был сокращен до 12%; Комиссия КСМГС оценила его в размере 10%; и ККАБВ, консультации которого в свою очередь проходили осенью 1967 года, сократил его еще до 9% и внес рекомендацию о его замораживании на четыре года (1968-1971 гг.).

19. Поскольку было найдено более или менее удовлетворительное решение проблем, созданных неожиданным результатом обзора 1966 года, то организации и представители персонала сосредоточили свое внимание на разработке нового метода 5/. Изучение данного вопроса было поручено МОТ и ее Союзу персонала. Ниже приводятся следующие основные особенности новой процедуры, которая была предложена

5/ 21 ноября 1976 года ККАБВ рекомендовал провести новый обзор и исследование в целях "улучшения методологии" (см. приложение II документа ICSAB/XVI/I от 15 июля 1968 г.), однако, видимо, с ним не было проведено консультаций после принятия нового метода.

ими в начале 1968 года и которая была изучена и одобрена всеми организациями и ассоциациями персонала в Женеве:

- сопоставление окладов должно проводиться лишь по двум штатным должностям: младший клерк 0-2 и конторские служащие 0-5;

- данные должны собираться лишь по окладам, установленным лишь для сотрудников-мужчин;

- внешняя сопоставимая точка должна определяться семьдесят пятой процентилью установленной верхней трети ставок окладов 6/.

Эта новая процедура была представлена на рассмотрение КСМГС, который, хотя и вынужден был основывать свое решение на неполной документации, представленной в последний момент, сделал ряд серьезных критических замечаний (ICSAB/XVI/I от 15 июля 1968 года, доклад шестнадцатой сессии Совета, пункты 45-55).

20. Совет был не в состоянии сказать, "пришел бы ли он к тем же самым общим выводам при проведении любого обзора, руководствуясь своими собственными ресурсами на независимой основе". Он отметил, что одним из факторов, выступающих в пользу предлагаемого плана, является то, что "представители персонала взяли на себя обязательство перед организациями и Советом всемерно сотрудничать в ходе решения трудностей и не прибегать к забастовкам, демонстрациям или угрозам массовых действий. Именно на основе этого твердого обязательства Совет готов одобрить общие направления нового метода, при условии внесения (ряда) замечаний". Наиболее важные из этих замечаний содержатся в пунктах 52-53 доклада, которые цитируются полностью:

"52. В соответствии с новой методологией, предложенной для Женевы, будет продолжаться проведение обзоров (путем выборочного метода) всех внешних ставок для ограниченного количества конкретных штатных должностей, однако для рассмотрения будет сохранена лишь верхняя треть внешних ставок, а семьдесят пятая процентиль верхней трети будет взята в качестве "внешней сопоставимой точки". По отношению ко всем внешним ставкам эта точка будет определяться девяносто второй процентилью. Однако эта ставка будет и далее приравниваться к средней точке (ступень У1) соответствующей шкалы окладов Организации Объединенных Наций.

53. Совет не предвидит возражений, учитывая положение, существующее в Париже и Риме, в отношении использования лишь верхней трети ставок, а также использования семьдесят пятой процентили этих ставок в качестве внешней сопоставимой точки. Однако у него имеются серьезные сомнения в отношении возможности рассмотрения ступени У1 шкалы окладов Организации Объединенных Наций в качестве соответствующей внутренней сопоставимой точки для целей сравнения. Характер рынка труда в Женеве является весьма необычным, ибо лишь некоторые работодатели пользуются регулярной шкалой окладов или даже ставками окладов, которые строго соответствуют оценке штатной должности. Продолжительность работы играет большую роль при

6/ Семьдесят пятая процентиль верхней трети равна девяносто второй процентили всего диапазона ($66,66 + \frac{33,3 \times 75}{100}$). Следовательно, новая процедура значительно повысила "внешнюю сопоставимую точку" по сравнению с предыдущей, которая устанавливалась исходя из семьдесят пятой процентили всей шкалы окладов.

определении ставок окладов для отдельных лиц, которые скорее можно рассматривать как "ставки для лиц", нежели чем "ставки штатных должностей". Исходя из этого, Совет считает, что существует по меньшей мере большая возможность проведения сопоставления девятносто второй процентиля с максимальной шкалой окладов Организации Объединенных Наций, нежели чем со ступенью УІ, т.е. уровнем, достигаемым в системе Организации Объединенных Наций после пятилетнего срока службы в данной должности". /Подчеркнуто нами/.

21. Последующие события свидетельствовали об отсутствии практического учета этой оговорки, хотя в обзорах за 1968 и 1973 гг. были собраны данные по соотношению между возрастом и трудовым стажем и выплачиваемыми окладами. Однако ими не воспользовались по причинам, которые никогда не были четко определены. Организации считали эти данные "далеко не исчерпывающими".

22. В начале 1969 года был проведен новый обзор, который охватывал 1968 год и в ходе которого были использованы методы, описанные в пункте 19. Полученные результаты показали, что новая шкала окладов должна быть на 4% выше существующей шкалы. Ввиду того что эти результаты представлялись целесообразными различным сторонам, то в тот период не имелось значительных расхождений по вопросу об их оценке, и создание новой шкалы являлось сравнительно простым делом.

D. Переговоры, связанные с обзором института им. Бэттела

23. Поскольку был принят принцип составления обзора каждые пять лет, то в 1974 году должен был быть проведен обзор за 1973 год. Предыдущий обзор охватывает 1968 год. В 1974 году не было принято какого-либо решения по этому вопросу. Администрация Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве занялась рассмотрением этой проблемы лишь с июля 1974 года, однако консультации, которые она провела с представителями других учреждений, показали, что ни одно из них не желает проводить обзор, ибо, по их мнению, большая часть персонала не настаивала на этом. В конечном итоге, лишь в начале 1975 года по настоянию Совета персонала Организации Объединенных Наций и различных других ассоциаций персонала в других учреждениях эта проблема начала активно рассматриваться. Помимо вопроса об "обязательном характере результатов" обзора института им. Бэттела за 1975 год (см. ниже пункт 24), основное внимание администрации и персонала в ходе переговоров было сосредоточено на целом ряде вопросов. Различия в позициях по каждому из этих вопросов и решения, принятые после переговоров, приведены в нижеследующей таблице.

| Проблема | Позиция после первоначальных переговоров | | Согласованное решение |
|---|--|--|---|
| | администраций | персонала | |
| а) Дата применения новой шкалы окладов | 1 октября 1975 г. | 1 июля 1975 г. | 1 августа 1975 г. |
| б) Дата введения взрослых надбавок на иждивенцев | 1 октября 1975 г. | 1 апреля 1975 г. | 1 апреля 1975 г. |
| в) Год, охватываемый обзором института им. Бэттела в 1975 году | 1974 г. | 1973 г. | 1973 г. |
| г) Дата следующего обзора окладов | Вопрос о том, когда следует предпринять новый обзор, предстоит решить на совещании в 1979 г. | Совещание следует провести в 1978 г. Обзор должен охватывать 1979 г. | Решение еще не принято |
| д) Метод пересчета окладов за 1973 год, определенных в результате обзора института им. Бэттела, с учетом последних данных | Средний показатель за последние три года индекса ФУШПИТ | Фактический индекс ФУШПИТ за 1974 и 1975 гг. | Индекс ФУШПИТ за 1973 г. для пересмотра результатов за 1973 г. с учетом последних данных; индекс ФУШПИТ за 1974 г. для пересмотра результатов за 1974 г. с учетом последних данных; средний показатель за последние 3 года индекса ФУШПИТ для пересмотра результатов за 1975 г. с учетом последних данных |

24. Кроме того, администрации особо просили, чтобы обе стороны приняли твердое обязательство считать результаты обзора института им. Бэттела обязательными для обеих сторон без обсуждения в отношении их толкования. Поскольку это весьма существенный момент, представляется необходимым привести цитату из протоколов заседаний представителей руководителей и персонала семи заинтересованных организаций. Так, в протоколе пленарного заседания от 29 января 1975 года говорится следующее:

"Представители руководителей ... просили ..., чтобы обе стороны согласились с тем, что результаты обзора должны быть обязательными для обеих сторон. Представители персонала заявили, что они не могут на совещании принять обязательства относительно обязующего характера результатов обзора и хотели бы располагать дополнительным временем, для того чтобы провести консультации и дать ответ на одном из последующих заседаний. Представители руководителей считали, что обзор будет бессмысленным, если заблаговременно не будет принято твердое обязательство претворить его выводы в жизнь; непринятие выводов приведет к постановке под вопрос применимости самой методологии".

Кроме того, в протоколе другого пленарного заседания представителей руководителей и персонала от 30 апреля 1975 года говорится, что:

"представитель администрации МОТ принял к сведению единогласие, достигнутое относительно обязующего характера результатов обзора, и указал, что "обсуждение на пленарном заседании их учета в шкале окладов" необходимо ограничить вопросом структуры шкалы окладов и времени применения результатов, но ни в коем случае нельзя ставить под сомнение обязующий характер результатов" [Подчеркнуто нами].

Такая позиция администраций была, по-видимому, мотивирована тем, что произошло в связи с обзором института им.Бэттела за 1966 года, когда представители персонала имели возражения против полученных результатов (см. пункт 18). Однако администрации утверждают, что вышеприведенная формулировка никогда не имела целью исключение анализа результатов и указали, что на заседании с участием персонала 7 мая 1975 года было решено, что рабочая группа будет "продолжать осуществлять обзор и анализ его результатов" (см. пункт 8).

25. С другой стороны, не было проведено фактически никаких переговоров относительно самого метода составления обзора; обе стороны довольно быстро достигли соглашения просто принять метод, использованный при обзоре за 1968 год, и поручить проведение обзора институту им.Бэттела как и раньше.

26. Институт им.Бэттела проводил обзор с сентября по 19 декабря 1975 года, когда были опубликованы результаты, указанные выше в пункте 6. Публикация этих результатов явилась началом переговоров о том, как их применять, которые привели как к забастовке, так и в конечном счете к компромиссному решению, принятому 23 апреля 1976 года (см. пункт 9).

II. ПРОБЛЕМЫ, КАСАЮЩИЕСЯ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ЖЕНЕВЕ

A. Недостатки методов, используемых для определения окладов сотрудников категории общего обслуживания

27. Как было указано выше, метод, принятый для обзора института им. Бэттла за 1973 год, был выбран в результате соглашения между представителями администраций и представителями персонала семи организаций, всего 14 участниками. Кроме того, этот метод применялся в отношении как 1968 года, так и 1973 года частным институтом, пользующимся репутацией ответственной организации. Мы отметили также, что представители организаций настаивали на обеспечении твердого согласия относительно обязывающего характера результатов обзора, проведенного этим методом.

28. Принцип, согласно которому оклады персонала категории общего обслуживания основываются на лучших существующих местных условиях работы, рассматривается как рациональный принцип, который следует применять и в будущем, хотя, возможно, и с некоторыми изменениями, предложенными ниже в разделе E. Использование этого принципа с помощью методов, применявшихся до 1968 года, хотя и представляло многочисленные трудности, все же давало заслуживающие доверия результаты. Только после того как методы были коренным образом изменены и эти новые методы применялись в обзорах за 1968 и 1973 годы, правдоподобие результатов стало сомнительным. Тот факт, что обзор за 1968 год дал результаты, приемлемые как для администрации, так и для персонала, что было, несомненно, чистой случайностью, привел к использованию тех же методов при проведении обзора за 1973 год, в этот раз опять-таки случайно, с неверными результатами. Соглашение от 23 апреля 1976 года, как разъяснялось в пункте 10, отразило не крайние результаты обзора института им. Бэттла за 1973 год, а скорее исправление отставания индекса ФУШПИТ. В результате в настоящее время шкала окладов вытекает из шкалы, которая составлена на основании результатов обзора института им. Бэттла за 1968 год, с корректировкой с помощью применения фактического индекса ФУШПИТ. Но при обзоре института им. Бэттла за 1968 год использовались те же изложенные ниже несовершенные методы, которые были применены при обзоре за 1973 год и которые дали неприемлемые результаты. Следовательно, соглашение от 23 апреля 1976 года нельзя рассматривать как отражающее наилучшие существующие условия работы вне организаций.

29. Это отклонение в Женеве от руководящих принципов и, в частности, от принципа наилучших существующих местных условий работы не соответствует решениям Генеральной Ассамблеи (см. пункт 12) и вызывает серьезные сомнения в обоснованности принятых в настоящее время уровней окладов персонала категории общего обслуживания.

30. Ниже объясняется, почему методы, применявшиеся при составлении обзоров за 1968 и 1973 годы, имели недостатки, с тем чтобы на будущее можно было извлечь соответствующие уроки.

31. Две категории видов работы, охватываемые в обзоре, были разъяснены в пространных описаниях работы, которые были направлены институту им. Бэттла. Эти описания работы были точно такими же (с некоторыми очень незначительными исправлениями подробностей) как и описания, применявшиеся при проведении обзора за 1968 год. Однако изучение этих описаний выявляет:

что несмотря на их пространность, они недостаточно подробно описывают работу, соответствующую конкретному классу. Описание работы младшего клерка указывает минимальный возраст (21 год) и требуемый уровень образования, но не определяет какую-либо максимальную продолжительность службы. В описании работы бухгалтера также указывается требуемый уровень образования и знания языков и заявляется (в переводе), что "кандидат должен иметь практический опыт нескольких (обычно по крайней мере пяти) лет работы в области бухгалтерского учета". Остальная часть описаний работы состоит в каждом случае из списка типичных выполняемых функций. Такое изложение не является описанием должности, соответствующей конкретному классу. Это по сути описания определенного "типа занятий", так как изложенные функции могут выполняться сотрудниками различных классов в зависимости в принципе от сложности конкретных задач, степени контроля и т.д. Это подтверждается изучением классов сотрудников, выполняющих эти функции в международных организациях, ясно свидетельствующим о том, что описание работы младшего клерка может относиться к сотрудникам классов 0-2, 0-3 или 0-4 и что описание работы бухгалтера может относиться к бухгалтерам классов 0-4, 0-5, 0-6 или 0-7.

32. Этот вывод следует рассматривать в связи с оговорками, сделанными в 1968 г. КСМГС, о чем говорилось выше в пункте 20, относительно непригодности отобранных внутренних и внешних сопоставимых величин. По результатам самого обзора института им. Бэттела можно обнаружить, что оклад в 33 378 шв. фр., соответствующий третьему квартилю верхней трети для должности категории В младшего клерка, выплачивается работникам в возрасте в среднем 58 лет с выслугой лет на предприятии 29 лет и работающим в рассматриваемой категории работы 18 лет. После службы такой продолжительности в Организации Объединенных Наций бухгалтер, начавший с класса 0-5, будет получать максимальный оклад своего класса и, вероятно, достигнет высшей ступени класса 0-6. Таким образом, видно, что внешние и внутренние сопоставимые величины были выбраны нелогично, и это вызывает сомнения в обоснованности результатов. Если бы, например, внутренней сопоставимой величиной, предложенной КСМГС, была высшая ступень классов 0-2 и 0-5, то это привело бы к сокращению повышения, предложенного в обзоре института им. Бэттела с 17,6% до 3,4% для 0-2 и с 24,7% до 7,1% для 0-5. Столь существенные различия иллюстрируют практическое значение оговорок КСМГС.

33. Кроме того, результаты исследования свидетельствуют о том, что в отношении двух рассмотренных должностей максимальные оклады-брутто, учтенные счетчиками, в 4 раза превышали самые низкие оклады.

Для должности "младший клерк" низший оклад-брутто составлял 11 900 шв. фр., а высший - 47 600 шв. фр. Соответствующие показатели для должности "бухгалтера" составляли 18 850 и 78 733 шв. фр. Такие расхождения, вполне очевидно, не нормальны. Они лишь подтверждают тот факт, что описания работ, представленные институту им. Бэттела, описывали не функции, соответствующие конкретным классам и ступени, а скорее функции, соответствующие группе классов, как указано выше в пункте 31. Кроме того, даже если бы представленные описания работы были достаточно конкретными, в любом случае было бы разумно выпустить в качестве возможных отклонений некоторую часть замечаний относительно высшей и низшей части диапазона.

34. Имеются также и другие недостатки методологического характера, которые вызывают сомнения в обоснованности результатов обзора:

а) не было предусмотрено учитывать при построении шкалы окладов сравнение продолжительности рабочего времени (которая, по-видимому, примерно на 10% выше для служащих вне организаций, получающих оклады по девяносто второму процентилю, чем у служащих международных организаций) или существующие соглашения в отношении ежегодного отпуска, которые также гораздо более льготны в Организации Объединенных Наций, чем у большинства предпринимателей в Женеве. Таким образом, хотя Генеральная Ассамблея постановила в 1950 году в резолюции 470 (У), что оклады служащих категории общего обслуживания должны определяться Генеральным Секретарем "как правило, на основе наилучших преобладающих условий службы", в Женеве, по-видимому; рассматриваются лишь оклады и налоги и игнорируются другие "условия службы", такие, как продолжительность работы, отпуск и соглашения по социальному обеспечению и страхованию;

б) тот факт, что обзор охватывал 1973, а не 1974 год, и был проведен в конце 1975 года, безусловно, еще больше усложнило получение точной информации об окладах, выплаченных на предприятиях, и еще больше снижает доверие к полученным результатам;

с) некоторые начальники отдела кадров предприятий, которых опрашивал институт им. Бэттела, заявили (в переводе), что 7/: "обработка на вычислительных машинах бухгалтерских данных стала в Женеве общим явлением на средних и крупных предприятиях (и даже на некоторых мелких предприятиях) и существенно изменила работу бухгалтеров с 1969 года; в связи с этим в определении работы "бухгалтера" для обзора недостаточное внимание уделяется этим новым видам деятельности в бухгалтерском учете, и при выборе сотрудников для охвата в обзоре начальники отдела кадров, будучи не в состоянии использовать данное определение, принимали спорные и иногда крайне неодинаковые решения";

д) в отношении работы младшего клерка было отмечено, что "младшие клерки, мужчины, с 1968 года встречаются все реже и все чаще заменяются; следовательно, рассматриваемые оклады часто являются крайними случаями, и в этих случаях опять начальники отдела кадров имели свободу принятия решения, что привело к чрезвычайной разнородности собираемой информации;

е) основные банки в Женеве отказались участвовать в обзоре за 1973 год, хотя они предоставили информацию для предыдущего обзора. Их отказ от участия объяснялся неспособностью определить аналогичные должности в банках, поскольку описания работы были недостаточно конкретными;

7/ Цитаты, приведенные в подпунктах "с" и "д", являются выдержками из документа, составленного институтом им. Бэттела 29 января 1976 года и озаглавленного (в переводе) "Замечания о мерах предосторожности, которых следует принимать при толковании статистических данных".

f) наконец, большое значение имеет следующий момент. Если необходимо на основе результатов любого обзора построить обоснованную шкалу окладов, то эти результаты должны также быть применимыми для взаимосвязанной системы классификации работ в организациях. Однако, как указано в разделе D настоящего доклада, положение в отношении этого различно, и в некоторых случаях расположенные в Женеве организации, в частности Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве, такой системы не имеют.

35. Кроме того, информация, представленная организациями относительно персонала классов, соответствующих выбранным для обзора категориям, подтверждает, что эти должности не представляют собой значительную выборку сотрудников категории общего обслуживания в целом:

a) Так, ВОЗ информировал нас, что в этой организации имеется лишь 5 должностей 0-2, соответствующих описанию работы младшего клерка, которое использовалось в обзоре, и что в организации нет должности 0-5 для бухгалтеров, причем соответствующая работа относится в ВОЗ к классу 0-6 (из общего числа сотрудников категории общего обслуживания, равного 794, включая 40 сотрудников класса 0-2 и 142 - класса 0-5 (см. приложение III)).

b) В ВМО нет должностей, соответствующих младшему клерку в классе 0-2, и бухгалтеры в этой организации (6 должностей) распределяются следующим образом: один - 0-6, три - 0-5 и две - 0-4.

c) МОТ информировал нас, что в этой организации имеется 10 должностей 0-2, соответствующих описанию работы младшего клерка, и 20 бухгалтеров класса 0-5.

d) Отделение Организации Объединенных Наций информировало нас, что из общего числа сотрудников категории общего обслуживания, равного 1 496 в 1976 г., в Отделении имеется следующее число должностей, соответствующих описаниям, которые использовались в обзоре: 59 должностей класса 0-2; 12 должностей класса 0-5.

Однако следует отметить, что:

в отношении младших клерков Администрация Организации Объединенных Наций включила в соответствующие показатели машинисток, одной из основных функций которых является печатание на машинке, но со скоростью ниже контрольной. Эти функции не соответствуют функциям описания работы, которое использовалось в обзоре, и поэтому представленную Администрацией Организации Объединенных Наций цифру следует ограничить лишь клерками класса 0-2, т.е. уменьшить до 45 (или 3% общего числа сотрудников категории общего обслуживания);

и что:

в отношении бухгалтеров имеется также значительное число должностей класса 0-6, которые соответствуют в такой же степени и даже больше описанию работы, которое использовалось в обзоре.

Наконец, рассматривая в целом должности 0-2 и 0-5, включенные в вышеприведенные показатели, можно сказать, что используемые в настоящем описании работы довольно часто трудно сопоставимы в результате их чрезвычайного разнообразия, и очень незначительное число описаний работы можно рассматривать как соответствующие даже приблизительно типовым описаниям работы, которые использовались в обзоре.

36. Все эти соображения ведут к двум заключениям. Во-первых, недостатки метода, который применялся в 1975 году, настолько серьезны и многочисленны, что, несмотря на все попытки их исправить или объяснить, представляется вполне определенным, что никогда шкала окладов, которая будет построена с использованием результатов этого обзора, не будет отражать наилучшие существующие условия работы в Женеве, если только не чисто случайно. Такое положение достойно сожаления со всех точек зрения, поскольку соглашение от 23 апреля 1976 года (см. приложение I), в котором в основном отражается применение фактического индекса ФУШИТ в шкале окладов, построенной в результате обзора института им. Бэттела за 1968 год, и которое в свою очередь было основано на несовершенных изложенных выше методах, также не может претендовать на отражение наилучших существующих местных условий работы (см. пункт 10). Срочно необходимо отыскать пути для обеспечения того, чтобы оклады в Женеве точно отражали наилучшие существующие условия. Если это не будет сделано, невозможно точно определить, находятся ли в соответствии оклады, которые выплачивались последние семь лет, и оклады, выплачиваемые в настоящее время 8/.

37. Во-вторых, значительное различие между ростом окладов, указанным в обзоре института им. Бэттела за 1973 год с учетом последних данных (в среднем 23%), и ростом, который определяется в результате постоянного применения индекса ФУШИТ (в среднем около 12%), вызывает дополнительные сомнения в результатах обзора и/или пригодности индекса ФУШИТ. Разумеется, вполне естественно, что наилучшие существующие местные условия работы в отношении конкретных категорий работы не улучшаются точно такими же темпами, как общий индекс заработной платы по гораздо более широким категориям работы, в котором учитываются все категории служащих, а не только те, которые получают самые высокие из существующих окладов. Действительно, по всей вероятности, оклад выше оплачиваемых служащих не будет увеличиваться такими же темпами, как средний оклад всех категорий служащих. Кроме того, индекс ФУШИ основан на средних окладах всех категорий служащих, выплачиваемых в Швейцарии, а не на выплачиваемых в районе Женевы окладах, на которых основаны обзоры окладов, проводимые от имени организаций, расположенных в Женеве. Эти различия объясняют, почему результаты, полученные в ходе обзоров, не соответствуют результатам, полученным путем применения индекса ФУШИТ, даже если оба метода использовались правильно. Однако расхождение между результатами, полученными путем применения данных двух методов, слишком велико, чтобы его можно было объяснить вышеуказанными факторами, и приводит к выводу, что один или оба метода в настоящем виде не удовлетворяют поставленным задачам. Тем не менее принцип пятилетних обзоров с корректировками в промежутке между ними на основе индекса заработной платы вполне обоснован, и его следует сохранить, устранив, однако, изложенные выше недостатки методов.

8/ В связи с этим следует отметить, что индекс потребительских цен в Женеве изменялся следующим образом (индекс за сентябрь 1966 г. = 100):
1967 г. : 105,7; 1968 г. : 109,0; 1969 г. : 111,7; 1970 г. : 117,9;
1971 г. : 124,6; 1972 г. : 133,3; 1973 г. : 147,8; 1974 г. : 160,1;
1975 г. : 165,5 (рост индекса ФУШИТ см. в приложении II).

38. В таких условиях методы определения окладов сотрудников категории общего обслуживания, несомненно, нуждаются в совершенствовании, и их применение должно быть обязательным. Необходимость совершенствования методов по ряду моментов со всей очевидностью вытекает из настоящего доклада. Кроме того, эта необходимость подчеркивается также в упоминавшемся выше в пункте 12 документе, который был составлен Административным комитетом по координации и опубликован Комиссией по международной гражданской службе (ICSC/R.36). В этом документе содержится, в частности, требование о том, чтобы руководящие принципы:

- "Включали... "е" критерии определения внутренних и внешних сопоставимых величин" (пункт 16);
- Учитывали необходимость в "обоснованной согласованности методов разбивки по классам в месте службы, с тем чтобы виды работы, определенные в целях обзора окладов, являлись репрезентативными для всех организаций системы Организации Объединенных Наций, представленных в данной месте службы (пункт 18).

Однако любая разработка существующих инструкций будет напрасной затратой усилий, если эти инструкции не имеют бесспорную юридическую силу. С самого начала "руководящие принципы определения условий службы сотрудников категории общего обслуживания" были результатом межучрежденческой работы, предпринятой Консультативным комитетом по административным вопросам. Этот документ, разработанный впервые в 1952 году и пересмотренный затем в 1958 году, 1964 и, наконец, в 1972 году, никогда не получил одобрения межправительственного органа, которое придало бы ему силу. Замечания или предложения Консультативного совета по международной гражданской службе, несомненно, углубили содержание этих руководящих принципов, но они не были полностью признаны организациями. Такое положение, безусловно, способствовало (по крайней мере частично) неприменению этих принципов, например, в Женеве, где заинтересованные организации не применяли, в частности, инструкции относительно выбора внутренних и внешних сопоставимых величин и выбора типичных видов работы. Вот почему Объединенная инспекционная группа считает, что, как только эти руководящие принципы будут доработаны, их следует представить Генеральной Ассамблее на утверждение как можно скорее.

В. Правомочное принятие решений

39. Переговоры по вопросу окладов в международной гражданской службе в целом не проводятся на четко определенной юридической основе. В связи с этим можно сослаться на анализ проблемы, приведенный в статье, опубликованной в журнале "Revue de droit international":

"Персонал находится в особенно невыгодном положении по сравнению с администрацией в том отношении, что его представители, по-видимому, не знают точно, кому им следует направлять свои жалобы, Генеральному Секретарю, представителям государств-членов или многочисленным органам, изучающим административные и бюджетные проблемы. Такое чувство бессилия усугубляется объединением организаций в "семьи". Совещание за круглым столом ЮНЕСКО осудило

"неопределенность, существующую на различных этапах анализа: кто является собеседником ассоциации персонала в организации системы Организации Объединенных Наций? Генеральный Директор или Генеральный Секретарь? Генеральная Конференция? Административный комитет по координации? Консультативный комитет по международной гражданской службе? Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам? Пятый комитет?" 9/

40. Но, кроме этой общей проблемы, особое положение, которое существует в Женеве, вызывает дополнительные трудности. В Женеве лобные переговоры по проблемам оплаты труда персонала обуславливают участие 14 различных сторон: семи групп представителей руководителей организаций и семи групп представителей ассоциаций персонала. Очевидно, что в случае возникновения особых трудностей могут быть выражены и обычно выражаются различные точки зрения, особенно со стороны "работодателей". Условия, в которых проводились последние переговоры, ясно свидетельствуют о том, что, хотя представители руководителей организаций и пытались придерживаться общей позиции по основным моментам, их взгляды значительно расходились при возникновении серьезных проблем.

41. Такое раздробление ответственности можно даже рассматривать как причину значительной части ошибок, допущенных как при выборе, так и при применении метода и при принятии обязательства признать результаты обзора обязательными. Со стороны "работодателей" на протяжении всего периода, предшествовавшего забастовке, никто не чувствовал себя ответственным за переговоры по окладам в целом: ни руководители — поскольку решение, которое предстояло принять, касалось не только одной организации, и никто из них по существующим соглашениям не мог претендовать на руководство ни лица, назначенные или для ведения переговоров — поскольку отмечалось стремление избегать трудностей, а не разрешать их. Таким образом, определенный недостаток технической точности дополнялся подходом к проблемам, в результате которого то, что должно было быть научным определением "наилучших существующих условий работы", было заменено простыми переговорами. Следовательно, в будущем и в интересах как организаций, так и их персонала, представляется очевидным, что необходимо найти решение для установления подлинного права принимать решения.

9/ Revue de droit international, октябрь-декабрь 1975 г., "The international civil servants' strike" Алэн Пеллэ. Перевод Секретариата Организации Объединенных Наций.

42. Единственным разумным решением, которое можно наметить для Женевы, представляется назначение "работодателями" единого представителя на переговорах 10/ Этот представитель должен иметь беспорные полномочия вести дискуссии и принимать решения, с тем чтобы он мог надлежащим образом вести переговоры с представителями персонала с единственной оговоркой о том, что любое решение, финансовые последствия которого превышают имеющуюся бюджетную статью, должно утверждаться Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций и генеральными конференциями различных организаций 11/. Таково по существу решение, которое Генеральный Секретарь Организации Объединенных Наций и руководители международных организаций в Женеве приняли в конечном счете после забастовки: назначение ими контролера Организации Объединенных Наций в качестве единого представителя на переговорах позволило достигнуть упомянутого выше урегулирования 23 апреля 1976 года.

Однако это решение, принятое во время серьезного кризиса и в исключительных условиях, не означает какие-либо организационные изменения в будущем. Тем не менее требуется именно организационное решение проблемы, если мы хотим избежать повторения ситуации, которая привела к забастовке: имеются различные методы, с помощью которых можно добиться такого решения.

43. Наиболее непосредственным методом было бы безотлагательное выполнение на основе долгосрочного обязательства положений пункта 2 статьи 12 Статута Комиссии по международной гражданской службе. Эта статья приводится ниже целиком:

"Статья 12

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.

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

10/ Представители персонала различных организаций, со своей стороны, свободны заключать любые соглашения относительно их представительства, которые они считают наиболее приемлемыми.

11/ Предоставление "представителю на переговорах" полномочий относительно сути дела общих аспектов окладов и пособий не снижает ответственность руководителей за другие аспекты отношений с персоналом (см. пункты 49-58).

44. Процедура, намеченная в данной статье, еще не применялась на практике, поскольку Комиссии пришлось посвятить первые два года своей работы рассмотрению окладов сотрудников категории специалистов. В связи с этим следует провести четкое различие между положениями пункта 1 и положениями пункта 2. В соответствии с положениями пункта 1 Комиссия уполномочена выполнять функцию по "установлению соответствующих фактов" в отношении штаб-квартир. Это означает, что в будущем Комиссия должна взять на себя ответственность за проверку индексов и проведение возможных обзоров и, таким образом, можно ожидать, что она обеспечит применение строгих научных методов во всех местах службы. Необходимо, чтобы Комиссия располагала средствами, позволяющими ей выполнять эти функции. Крайне желательно, чтобы необходимые решения были приняты по этому вопросу как можно скорее 12/.

45. Положения пункта 2 статьи 12 относятся к определению шкал окладов в конкретном месте службы, что существенно отличается от установления фактов или внесения рекомендаций. Однако для того чтобы Комиссия выполняла такого рода функции, необходимо, чтобы руководители организаций после консультаций с представителями персонала проявили инициативу и попросили Комиссию взять на себя их выполнение. Именно в соответствии с положениями этого пункта 2 в Женеве может быть принято решение о назначении Комиссией единого представителя для ведения переговоров.

46. Однако, несмотря на последние события и их последствия, нет уверенности в том, что руководители различных международных организаций в Женеве после консультаций со своим персоналом готовы просить о применении положений пункта 2.

47. Другим возможным решением является просто организационное оформление на постоянной основе назначения единственного представителя на переговорах, выбираемого руководителями, как это было сделано временно для разрешения кризиса, создавшегося в результате забастовки. Однако такое решение потребует сложных переговоров между организациями и, кроме того, не обеспечит такие же гарантии независимости, как организационное решение, касающееся назначения Комиссией представителя на переговорах. Функции этого представителя на переговорах, если Комиссия сможет ускорить применение положений пункта 1 статьи 12 своего Статута, будут преимущественно состоять в определении шкал окладов в ходе консультаций с персоналом и в свете "соответствующих фактов и рекомендаций", представленных Комиссией.

48. В связи с этим необходимо предусмотреть использование других методов в том случае, если непосредственное применение положений пункта 2 статьи 12 окажется невозможным. Генеральная Ассамблея имеет полномочия либо потребовать от руководителей организаций, расположенных в Женеве, применять положения пункта 2 статьи 12 Статута Комиссии, либо разработать альтернативный метод, внося

12/ Всемирная ассамблея здравоохранения выразила свои пожелания по этому вопросу в резолюции WHA 29.25 от 13 мая 1976 года.

поправку в эту статью. Генеральная Ассамблея может принять решение о том, что Комиссии следует определить шкалы окладов сотрудников категорий общего обслуживания в местах службы, выбранных Комиссией в тех случаях, когда Комиссия считает, что она с пользой для дела может взять на себя такую ответственность вместо руководителей заинтересованных организаций. Объединенная инспекционная группа считает, что эту возможную поправку следует изучить самым серьезным образом и, что в случае ее принятия, Комиссии следует обратить внимание, в первую очередь, на положение в Женеве.

C. Взаимоотношения между организациями и персоналом

49. 9 апреля 1976 года в своем выступлении перед сотрудниками Отделения ООН в Женеве Генеральный Секретарь Организации Объединенных Наций заявил:

"Я всегда считал, что многие из наиболее серьезных конфликтов, испытываемых человечеством, возникают или по меньшей мере усугубляются вследствие нарушения связей".

На первый взгляд представляется, что такое "нарушение связей" действительно имело место, в особенности в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве. Это впечатление основано, в частности, на тех ошибках, которые проявились в ходе самой забастовки. В действительности, ежедневная информация, распространяемая в этот период, исходила только от Комитета персонала. Со стороны администрации можно упомянуть лишь о заявлении Генерального директора по французской программе швейцарского телевидения через три дня после начала забастовки, т.е. 27 февраля 1976 года, в котором он привел лишь общую информацию о существующем положении, а также о ряде заседаний руководителей административных единиц под председательством Директора Административной и финансовой службы. Однако персоналу или руководителям административных единиц не передавались какие-либо официальные инструкции или сообщения, уточняющие позицию Генерального Секретаря Организации Объединенных Наций или руководителей Женевского отделения, ЮНКТАД и т.д. в отношении забастовки, ее причин и линии поведения, которая должна быть принята. Следует также отметить, что в ходе забастовки указанная Комитетом персонала причина временного закрытия телеграфной и телефонной службы, несмотря на чрезвычайно серьезные последствия, которые могла иметь такая мера, заключалась в том, что "Комитет считал, что это является единственным способом обратить внимание Генерального Секретаря Организации Объединенных Наций на серьезность положения" 13/.

Однако помимо этих признаков, которые проявились в ходе самой забастовки, следует обратить внимание на то, каким образом организован механизм связей между администрацией и персоналом. Сопоставление системы связи, существующей в Отделении ООН в Женеве, с системами, существующими в других организациях, показывает, что между ними, несомненно, существуют значительные различия.

13/ Эта цитата никоим образом не означает одобрения такого разъяснения.

50. Так, например, если рассмотреть меры, принятые Генеральным директором ВОЗ, то можно отметить, что, в частности начиная с 1973 года, произошел определенный прогресс в отношении привлечения персонала к участию в управлении, включающего в себя целый ряд связанных между собой мероприятий, из которых можно упомянуть о следующих:

- консультации с персоналом, организованные в форме совещаний дискуссионных групп; эти группы, число которых составляет 28, объединяют около 500 сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания; каждая группа подготовила доклад, содержащий рекомендации, предложения и анализы. Эти доклады были сведены в единый документ, и в ноябре 1974 года начался второй круг консультаций по докладу и по мерам, принятым в соответствии с этими рекомендациями;

- журнал ВОЗ, в котором приветствуется участие сотрудников, публиковался регулярно и давал возможность установить контакты между сотрудниками на местах, находящимися в различных районах, и сотрудниками, работающими в штаб-квартире;

- Генеральный директор организовал лекции для всех сотрудников обеих категорий; в этом мероприятии принимали участие различные докладчики, в том числе сам Генеральный директор, и поощрялись вопросы со стороны персонала;

- поощрялось развитие и расширение заместителями Генерального директора, директорами отделов и руководителями административных единиц своих собственных совещаний с сотрудниками, и они эффективно действовали в соответствии с этими рекомендациями;

- в январе 1974 года на экспериментальной основе был назначен "контролер", который оказал помощь в решении многих проблем персонала. В 1975 году его пост был утвержден на постоянной основе;

- был учрежден небольшой "Комитет участия персонала", который предоставляет отчеты непосредственно Генеральному директору и несет ответственность за изучение и рассмотрение всех вышеупомянутых аспектов участия сотрудников в управлении;

- были созданы рабочие группы с участием Комитета персонала для рассмотрения некоторых проблем, выявленных в ходе консультаций с персоналом, таких, как обучение сотрудников и продвижение по службе на всех уровнях, улучшение системы классификации должностей, проблемы дискриминации женщин, а также пересмотр руководства для персонала и положений о персонале.

В ходе этого эксперимента возникли некоторые практические трудности (в особенности нежелание сотрудников участвовать в ряде мероприятий в течение второго года осуществления проекта), однако по мере выявления этих трудностей они могут устраняться, и подготавливается программа усовершенствования работы.

51. Нехватка времени не позволила провести исследование систем отношений между администрацией и персоналом во всех организациях, расположенных в Женеве, однако представляется, что значительные усилия были также сделаны в МОТ, в частности, что касается улучшения процедуры рассмотрения жалоб со стороны персонала.

Представляется, что в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве не были приняты аналогичные меры:

- отношения между администрацией и персоналом регулировались через Объединенный консультативный комитет (ОКК), в котором три представителя Генерального директора (как правило, директор Управления общего обслуживания, директор Отдела управления персоналом и директор Финансового отдела) встречались с представителями Комитета персонала. Вопросы, рассматриваемые ОКК, относятся к условиям работы и службы, условиям найма и методам обучения и т.д. Такой аппарат дает возможность поднимать и обсуждать ряд проблем, однако, с другой стороны, представляется, что он не позволяет быстро выносить решения. Он не охватывает весь персонал и руководителей основных департаментов и отделов, и вследствие этого диалог, который он позволяет вести, представляется несколько ограниченным;

- в последние годы ряд руководителей административных единиц организовали лекции, открытые для всех сотрудников в целом, по вопросам о деятельности и целях их отделов;

- был создан ряд рабочих групп для изучения конкретных проблем, таких, как организация службы ухода за детьми в часы работы, классификация садовников и других технических работников и т.д.

52. Эти различные механизмы не составляют в своей совокупности систему участия персонала, аналогичную той, которая была охарактеризована выше, например для ВОЗ. Несмотря на это, в своих замечаниях инспекторам как представители администрации Организации Объединенных Наций, так и представители персонала отмечали, что существующие методы связи могли бы быть достаточными, если бы были созданы соответствующие условия. По мнению администрации, система связи персонала с администрацией в Центральных Учреждениях Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке развита не в большей мере, чем в Женеве, и все же до настоящего времени она функционировала должным образом. Представители персонала в Женеве подчеркивали со своей стороны, что "нарушение связей" не было основной причиной забастовки.

53. По существу представляется, что помимо кризиса в области связей существует кризис доверия. В Отделении ООН в Женеве явно отсутствует какой-либо реальный диалог, основанный на взаимопонимании и обоюдном доверии между руководителями Отделения и их персоналом. Не создается также общего впечатления о том, что каждый работает во имя одних и тех же идеалов или, по крайней мере, во имя ясных и четко осознанных целей, которые требуют личной преданности соответствующих лиц и связаны с возможными жертвами во имя этих целей. Несомненно, существует несколько возможных объяснений такого сложившегося положения:

- во-первых, представляется, что Отделение ООН в Женеве является скорее рядом единиц, имеющих полунезависимый статус, чем единой организацией с четкой и целостной программой. Такое положение, несомненно, затрудняет организацию участия персонала, однако при наличии желания эту трудность можно преодолеть;

- во-вторых, несомненно, произошел ряд недоразумений в отношении фактического представительства персонала в рамках Отделения, а также в отношении создания в 1973 году "Профессионального союза работников ООН в Женеве". Генеральный Секретарь Организации Объединенных Наций, исходя из существующих правил и постановлений в отношении представительства персонала, занял официальную позицию непризнания существования этого Союза.

54. Соответствующие положения содержатся в положении о персонале 8.1 и в правиле для персонала 108.1 14/

Теоретически, эти положения позволяют всем сотрудникам быть представленными в Совете персонала и через него в Комитете персонала, который является действительным органом, предназначенном для консультаций между персоналом и администрацией. Однако то, в какой степени меньшинство, если оно существует, действительно, представлено, зависит от того, каким образом толкуются соответствующие положения.

14/

"ПОЛОЖЕНИЕ 8.1: ВЗАИМООТНОШЕНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕРСОНАЛА

а) Учреждается избираемый сотрудниками Совет персонала, имеющий целью обеспечить постоянный контакт между ними и Генеральным Секретарем. Совет имеет право делать Генеральному Секретарю предложения, касающиеся улучшения положения сотрудников как в отношении условий их работы, так и в отношении общих условий их жизни.

б) Совет персонала составляется таким образом, чтобы в нем обеспечивалось справедливое представительство всех сотрудников всех рангов.

с) Выборы Совета персонала проводятся ежегодно на основании положений, составленных Советом персонала и одобренных Генеральным Секретарем."

"ПРАВИЛО 108.1: СОВЕТ ПЕРСОНАЛА

а) Совету персонала предоставляются консультации через посредство его избираемых сотрудников, составляющих Комитет персонала, по вопросам, связанным с благосостоянием персонала и руководства им, включая политику по вопросам назначения, продвижения по службе и прекращения службы, а также по вопросам заработной платы и связанных с ней надбавок; он уполномочен представлять Генеральному Секретарю от имени персонала предложения по таким вопросам.

Общие административные инструкции или указания по вопросам, относящимся к охвату пункта а, за исключением инструкций по урегулированию чрезвычайных ситуаций, заблаговременно представляются Совету персонала для рассмотрения их и составления замечаний до введения этих инструкций и указаний в действие.

с) Совет персонала, находящийся в Центральном Учреждении, состоит из 39-41 представителя, избираемых по примерно равным избирательным участкам. Любой сотрудник имеет право быть избранным в Совет персонала.

55. Эти правила и положения не запрещают создание одного или нескольких ассоциаций персонала, поскольку в них не упоминается о том, какого рода объединения могут создаваться сотрудниками для высказывания своих взглядов и защиты своих интересов. Однако администрация не обязана вступать в контакты с одним или несколькими ассоциациями или союзами и может ограничиться признанием лишь тех органов, которые упоминаются в тексте, т.е. Совета и Комитета.

56. Однако более широкое и открытое толкование, которое, несомненно, является следствием атмосферы доверия в отношениях между администрацией и персоналом, может привести к официальному признанию таких ассоциаций или союзов, которые решили создать сотрудники, и даже может облегчить пропорциональное представительство всех взглядов, в особенности взглядов меньшинства в официальных органах, главным образом в Комитете. Основываясь на ограничительном толковании и выражая некоторым образом официальное признание лишь одной ассоциации персонала, администрация Организации Объединенных Наций не способствовала созданию атмосферы доверия. В этих обстоятельствах отсутствие взаимопонимания и конфликты внутри самого персонала в отношении соглашений о представительстве, несомненно, способствовали ухудшению общей обстановки, а также приданию большей агрессивности форме выдвижения их требований.

57. В настоящее время стало ясно, что необходимо принять меры, направленные на создание атмосферы доверия. В этом отношении могло бы помочь заключение соглашения об окладах, хотя само по себе оно и не является достаточным. Такие меры должны предусматривать организацию целесообразного диалога и показать персоналу, что впредь его мнения по вопросам, представляющим для него интерес, а также по вопросу о его участии в общих усилиях будут действительно приниматься во внимание. Меры, которые должны быть направлены на смягчение противоречий и создание условий для выражения и заслушивания самых различных мнений, могут включать в себя, в частности, заключение соглашения с представителями персонала относительно действительной системы участия в управлении, основанной, например, на мерах, принятых ВОЗ.

14/ (окончание)

d) Ответственные за проведение выборов, избираемые персоналом, разделяют департаменты Секретариата на избирательные участки, исходя из организационной структуры Секретариата. Любое изменение состава избирательных участков Совет персонала производит лишь с одобрения Генерального Секретаря. Ответственные за проведение выборов ежегодно организуют выборы членом Совета персонала таким образом, чтобы были соблюдены полная тайна и справедливость голосования.

e) Сотрудники в постоянных учреждениях вне Центральные учреждения могут избирать представителей, которые от их имени представляют предложения Генеральному Секретарю по вопросам, подпадающим под рамки положений 8.1 "а" и 8.2".

Можно также рассмотреть вопрос о возможности проведения переговоров за круглым столом по этому вопросу 15/. Однако важно не только создать новый механизм, но, главным образом, продемонстрировать стремление к взаимопониманию.

58. Другой аспект отношений между организациями и их персоналом был проиллюстрирован событиями, которые имели место в ходе забастовки. Хотя и не было сделано никаких посягательств на свободу тех сотрудников, которые желали продолжать работать, тем не менее имело место временное прекращение предоставления некоторых видов услуг, таких, как электроэнергия, лифты, отопление и в течение некоторого времени электросвязь. Представляется, что администрация не располагала достаточными правовыми или практическими средствами в своих постановлениях для ограничения или предотвращения некоторых из таких мер, серьезность которых, в особенности нарушения электросвязи, не следует недооценивать.

Основной причиной такого положения является то, что Генеральная Ассамблея Организации Объединенных Наций и генеральные конференции различных организаций пока еще не сформулировали какой-либо принципиальной позиции в отношении забастовок международных гражданских служащих. Такое положение отнюдь не является удивительным, учитывая то, что такая форма действий возникла относительно недавно: в международных организациях системы ООН не было забастовок до 1962 года (МОТ, ЮНЕСКО) и не было продолжительных забастовок (т.е. в течение нескольких дней) до 1974 года (забастовка в ФАО, в Риме). Хорошо известно также, что существуют большие различия между внутренним правом государств-членов в отношении прав гражданских служащих на забастовку. Тем не менее следует разработать меры по решению этой проблемы, и в срочном порядке должны быть предприняты исследования 16/ либо Комиссией по международной гражданской службе, либо одним из специальных комитетов с целью разработки вариантов решений этой проблемы и представления их на рассмотрение Генеральной Ассамблеи.

Д. Продвижение по службе сотрудников категории общего обслуживания

59. Как мы видели, обзоры системы окладов вряд ли будут иметь какое-либо значение без относительно четкой классификации должностей категории общего обслуживания. Однако очевидным также является и то, что отсутствие системы классификации дает возможность принимать произвольные решения; в Женеве положение в этом отношении является весьма различным в зависимости от каждой организации.

60. Так, например, в ВОЗ есть "План классификации должностей сотрудников категории общего обслуживания в штаб-квартире", который опубликован в справочнике ВОЗ и, таким образом, имеет официальный статус. Этот план классификации включает в себя перечень 16 видов должностей (административный

15/ Рекомендация по этому вопросу уже была сделана в июле 1971 года в Докладе о проблемах персонала в Организации Объединенных Наций (JIU/REP/71/7, пункт 480, рекомендация № 20). Эта рекомендация никогда не принималась во внимание.

16/ Объединенную инспекционную группу проинформировали о том, что 5 и 6 апреля в Вене было проведено совещание юридических советников организаций системы ООН и что было проведено предварительное обсуждение этого и смежных вопросов.

помощник, клерк, клерк-стенографист, клерк-машинистка, секретарь, медсестра, чертежник, лаборант, складской служащий, водитель, рассыльный и охранник, оператор конторского оборудования, оператор копировальных машин, разнорабочий, старший группы ремонтных рабочих и неквалифицированный чернорабочий). Для каждой из этих должностей имеется стандартное описание обязанностей и требований в отношении минимальной квалификации. Для каждого из этих видов должностей указываются также имеющиеся классы и условия перехода одного класса в другой, в особенности в отношении продолжительности службы. В настоящее время этот план пересматривается. После тщательного изучения такого плана, несомненно, можно сделать ряд критических замечаний. В частности, на первый взгляд представляется, что слишком много внимания уделяется вопросу о продолжительности службы и что трудовой стаж дает возможность подняться на чрезвычайно высокий уровень в таких категориях, где минимальная квалификация, по-видимому, не оправдывает такого продвижения по службе. Следует надеяться на то, что при проводимом в настоящее время пересмотре этого плана будет уделяться больше внимания возможностям профессиональной подготовки по месту службы, что уровень квалификации, необходимый для более высоких рангов, будет повышен независимо от вида деятельности и что система перехода от одного вида работы к другому действительно будет установлена на основе соответствующей программы профессиональной подготовки ^{17/}. Поскольку Объединенная инспекционная группа предполагает изучить этот вопрос более тщательно на более позднем этапе, в настоящем докладе эта проблема подробно рассматриваться не будет.

61. В Международном бюро труда также имеется план классификации должностей, в котором четко указывается описание обязанностей для каждого класса сотрудников и для каждого класса подробно уточняется необходимый уровень квалификации. В плане дается следующая классификация:

- класс 0-1: одна должность для работников физического труда;
- класс 0-2: должности для работников физического труда, должности конторских служащих, секретарей;
- классы 0-3 и 0-4: должности для работников физического труда, должности квалифицированных работников, конторских служащих, секретарей;
- классы 0-5, 0-6 и 0-7: те же категории, что и в классах 0-3 и 0-4 плюс категория работников, осуществляющих функции контроля.

62. Напротив, в Организации Объединенных Наций практически нет никакой классификации должностей. Не было составлено перечня видов работы. Наименование работы указывается в каждом описании должности, однако существует столь большое число самых различных наименований, что аналогичные должности могут носить различные названия, в то время как различные должности могут называться одинаково. Полный список используемых терминов прилагается, с тем

^{17/} В приложении III показан статистический состав сотрудников ВОЗ категории общего обслуживания.

чтобы показать недостаточную согласованность в этом вопросе в рамках системы 18/.

63. Кроме того, в Организации Объединенных Наций нет ни одного официального документа, с которым мог бы ознакомиться каждый сотрудник и в котором устанавливались бы критерии для найма на работу или повышения в должности. Единственным существующим документом, переданным нам службами отдела кадров, является неподписанный и недатированный документ без нумерации страниц и условного обозначения, распространенный среди членов Совета по назначениям и повышению в должности в Женеве. Этот документ называется "Критерии, которые должны применяться в случаях повышения в должности Вспомогательной группы Совета по назначениям и повышению в должности". Приводимая в нем информация касается условий, требуемых для приема на работу или повышения в должности до классов от 0-3 до 0-7. Из всех видов должностей выделяются лишь конторские служащие и секретари. Упоминается также о "клерках, занимающихся финансовыми вопросами", и "клерках, работающих на счетных машинах", имеющих класс 0-4. Единственными четко определенными условиями являются условия, касающиеся знания языков и навыков в машинописи и стенографии. Ничего не сказано о других профессиональных категориях, хотя существуют сотрудники такого ранга во многих категориях должностей, как, например, рассыльные, иногда повышались в должности до таких высоких классов, как 0-4 и 0-5, причем нигде не упоминается о необходимом уровне квалификации или об условиях в отношении продолжительности службы.

18/ См. приложение IV. По этому поводу также уже давно были сделаны совпадающие рекомендации Объединенной инспекционной группой и Службой административного управления Секретариата Организации Объединенных Наций. Они были утверждены Генеральной Ассамблеей в 1974 году, однако медленное осуществление их Секретариатом равносильно невыполнению этих решений. Объединенной инспекционной группе известно о существовании так называемой "Рабочей группы по структуре персонала категории общего обслуживания", созданной в Центральном Учреждении ООН в Нью-Йорке 9 октября 1973 года. Эта Рабочая группа заседала 58 раз с 30 ноября 1973 года по 27 января 1975 года. В ходе работы не было достигнуто какого-либо единого мнения, и председатель этой Группы опубликовал доклад под свою собственную ответственность. Этот доклад (JAC/213 и Add.1 от 21 ноября 1975 года и 23 февраля 1976 года) содержит ряд интересных предложений в отношении профессиональных групп, классификации должностей и т.д. Однако такого рода процедура не способствует принятию важных решений. Согласно существующим положениям, Генеральный Секретарь несет ответственность за определение политики в отношении персонала и за принятие соответствующих решений. Консультации с персоналом через Объединенный консультативный комитет или с помощью других методов не означают того, что разработка предложений и утверждение решений являются функцией персонала. Такое заблуждение, по-видимому, является одной из причин отсутствия решений по этому вопросу.

64. Неполный и неофициальный характер только что упомянутого документа приводит к решениям, справедливость которых не может быть проверена, в особенности сотрудников, которых они касаются. Поэтому такое положение, очевидно, объясняет причину того, почему представители персонала иногда используют термин "покровительство"; допускаемый таким образом произвольный характер решений не исключает некоторой небрежности. Так, например, повышение в должности сотрудников, таких, как рассыльные до классов 0-4 или 0-5 - т.е. до классов, сопоставимых по окладам с рангом С-1 категории специалистов - без каких-либо гарантий в отношении квалификации и без соответствующего обоснования, исходя из сложного характера обязанностей, - видимо, не свидетельствует об экономическом характере использования средств Организации.

65. При рациональной классификации должностей по классам с учетом функций, обязанностей и квалификации рассыльных следовало бы отнести к классу 0-1 или, по крайней мере, к классу 0-2. Однако в Отделении ООН в Женеве персонал, называемый "рассыльными", распределяется по классам следующим образом:

| | | |
|-----------|---|--|
| Класс 0-1 | - | 10 |
| Класс 0-2 | - | 20 (+3 "рассыльных-шофера" и 1 "клерк-рассыльный") |
| Класс 0-3 | - | 21 |
| Класс 0-4 | - | 8 (+1 клерк-рассыльный) |
| Класс 0-5 | - | 2 |
| | | <hr/> |
| Всего | | 61 (+5) |

Это означает, что более 50% рассыльных имеют классы от 0-3 до 0-5. Эта практика основывается не на росте обязанностей или компетенции, а главным образом на продолжительности службы. Таким образом, вознаграждается лишь трудовой стаж, причем не только путем повышения ступени внутри каждого класса, но и путем перехода из одного класса в другой. Вознаграждение за длительный трудовой стаж путем повышения в должности представляет собой не очень эффективный метод компенсации отсутствия системы продвижения по службе. Он является также дорогостоящим и приводит к тому, что применение принципа "наилучших преобладающих условий занятости" полностью лишается какого-либо практического значения.

Чистая заработная плата рассыльного без иждивенцев, имеющего класс 0-4 ступень VI, составляла на 31 марта 1976 года 42 628 шв. фр. в год или несколько более 3,5 тыс. шв. фр. в месяц, что, как представляется, не является нормальным вознаграждением за такую работу и превышает заработную плату сотрудника категории специалистов, имеющего класс С-1 ступень III.

66. Несомненно следует учитывать, что для того чтобы персонал, набираемый на местах, мог повышаться в должности, какими бы простыми ни были его обязанности, необходимо предусмотреть такие возможности для роста, которые не были бы исчерпаны через несколько лет, если ожидается, что соответствующий сотрудник будет выполнять одни и те же обязанности на протяжении всего периода службы. Однако имеется несколько способов устранения или уменьшения таких трудностей. Можно упомянуть о следующих:

- На небольшие должности, подобные тем, которые были описаны выше (охранники, курьеры, рассыльные и т.д.), можно набирать людей, которые, по всей вероятности, будут занимать их всего несколько лет, т.е. либо относительно пожилых людей (которые, например, ушли с другой работы), либо

молодых людей, достаточно честолюбивых и с достаточным образованием, которые будут посещать курсы подготовки, что позволит им изменить характер своей деятельности, а также повысить свой класс;

- Систематическая модернизация оборудования (например, развитие системы пневматической почты, уже существующей в Отделении ООН в Женеве), с тем чтобы сократить объем документации, переносимой с помощью рассылных;
- Частичное использование секретарей для передачи записок или почты на короткие расстояния;
- Поощрение самостоятельной практической подготовки сотрудников и перехода их к другому виду деятельности после нескольких лет службы 19/.

67. Таким образом, короче говоря, представляется, что можно и необходимо найти общее решение проблемы создания более рациональной системы продвижения по службе для сотрудников категории общего обслуживания 20/. Для этого необходимо прежде всего:

- Определить "виды работы" для сотрудников категории общего обслуживания и составить четкое описание обязанностей для каждого вида работы;
- Установить уровень квалификации, соответствующей каждому классу по каждому виду работы;
- Разработать систему найма, при которой должным образом учитывался бы уровень квалификации; существующие несколько примитивные методы, при которых основной упор делается на проверку навыков в машинописи и стенографии для сотрудников категории секретарей, должны быть заменены всеобъемлющей системой письменных и устных экзаменов, охватывающих все требуемые знания общего и технического характера;
- Создать условия для обучения во время работы, направленные на то, чтобы облегчить переход от одного вида деятельности к другому для сотрудников категории общего обслуживания;
- И, наконец, изучить все возможные пути устранения или снижения числа и продолжительности таких видов работы, которые вследствие самого своего характера не дают возможности обеспечить повышение в должности в течение всего периода службы сотрудников.

Хотя эти соображения относятся, главным образом, к Отделению ООН в Женеве, тем не менее они могли бы также быть с пользой учтены всеми организациями системы ООН.

19/ Такая подготовка должна проводиться частично в часы работы, а частично в нерабочее время.

20/ В этой связи можно было бы рассмотреть практику некоторых правительств, которые относят работников физического труда и рассылных к разным категориям, хотя отмена категории ремонтных рабочих в Отделении ООН в Женеве и включение таких сотрудников в категорию общего обслуживания является шагом в противоположном направлении.

Е. Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания и соотношение между окладами и пенсиями сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов

68. Несоответствия в отношении классификации должностей, о которых только что упоминалось, еще более усугубляются тем, что они существуют наряду с абсолютно неправильным положением в отношении шкалы окладов как в рамках самой категории общего обслуживания, так и в том, что касается соотношения между окладами сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов.

69. Прежде всего в результате последовательных корректировок шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания в Женеве стала чрезмерно компактной в том смысле, что различия между окладами сотрудников различных классов являются очень незначительными. Это показано на диаграмме в приложении VII, из которой видно, например, что оклад сотрудников, имеющих высшие ступени в классе 0-1, превышает оклад сотрудников, имеющих первые ступени в классе 0-4, и что сотрудники, имеющие высшие ступени в классе 0-3, получают больше, чем сотрудники, имеющие первые ступени в классе 0-6. Так, например, технический сотрудник или рассыльный, имеющий класс 0-3, ступень XI, получает больше, чем административный помощник, имеющий класс 0-6, ступень III. При любой шкале окладов обычно считается нормальным, если сотрудники, имеющие высшие ступени в каком-либо классе, получают больший оклад, чем сотрудники, имеющие низшие ступени в следующем за ним классе. Однако только что описанная структура не является нормальной. Такая система не является справедливой ни с точки зрения квалификации, ни с точки зрения ответственности персонала и отрицательно воздействует на его моральное состояние. В результате соглашения от 23 апреля 1976 г. это положение еще более усугубилось, поскольку по причинам, которые, несомненно, чрезвычайно трудно понять, оклад сотрудников класса 0-1 возрос в большей степени (на 15%), чем оклад сотрудников класса 0-7 (на 11%).

70. Следовательно, представляется абсолютно необходимым, чтобы помимо установления рациональной классификации должностей была проведена реформа структуры шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания. Очевидно, особое внимание следует уделить возможности:

- введения класса 0-1 как действительного, а не фиктивного класса (в ВОЗ нет сотрудников класса 0-1, а в Отделении ООН в Женеве лишь 2% сотрудников категории общего обслуживания имеют этот класс);
- увеличения разницы между самыми низкими и самыми высокими окладами, насколько это возможно, и увеличения разницы в размерах окладов сотрудников различных классов;
- сокращения числа класса от 7 до 5;
- установления соответствующей переходной системы для проведения этой реформы, с тем чтобы избежать снижения окладов работающего персонала.

Такая перестройка шкалы окладов, находящаяся в компетенции Комиссии по международной гражданской службе, должна проводиться как можно быстрее вместе с установлением рациональной классификацией должностей категории общего обслуживания. Не существует каких-либо серьезных технических причин, которые могли бы задержать подготовку четкого и осуществимого проекта более чем на несколько месяцев.

71. Однако ясно, что при перестройке шкалы окладов сотрудников категории общего обслуживания следует также учитывать то, что между окладами сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов должно иметься соответствующее соотношение. Совершенно очевидно, что положение в этом отношении, сложившееся в настоящее время в Женеве, является ненормальным.

72. Отмечается, что самые высокие оклады сотрудников категории общего обслуживания вполне могут достигать уровня окладов специалистов, имеющих низший класс, или несколько превышать их, поскольку старшие клерки и технические работники с большим опытом работы зачастую выполняют более важные функции, чем молодые специалисты с дипломами высших учебных заведений и небольшим практическим опытом. Однако в настоящее время превышение окладов достигло абсурдных размеров и нарушило функциональную связь между двумя категориями персонала. Переход из категории общего обслуживания в категорию специалистов зачастую не является привлекательным с финансовой точки зрения, в особенности что касается пенсий. Специалисты, которые должны контролировать сотрудников категории общего обслуживания иногда получают меньше своих подчиненных.

73. В таблице V дается графическое сопоставление окладов персонала категории общего обслуживания в Женеве при новой шкале окладов, определенной в результате соглашения от 23 апреля 1976 года, с окладами сотрудников категории специалистов, также работающих в Женеве. Можно отметить, что оклады сотрудников, имеющих высшие ступени класса O-2 (второго класса или в некоторых организациях первого класса категории общего обслуживания), превышают оклады сотрудников, имеющих начальные ступени класса C-1 (самого низкого класса категории специалистов). Оклады сотрудников, имеющих высшие ступени класса O-7 (самого высокого класса категории общего обслуживания), вполне могут соответствовать окладам сотрудников класса C-3 (среднего класса категории специалистов) 21/.

74. Еще более впечатляющим является сопоставление доходов сотрудников двух категорий, учитываемых при определении размеров пенсий. В таблице VI дается графическое сопоставление таких доходов. Их таблицы видно, что сотрудник, уходящий на пенсию по достижении наивысшей ступени в классе O-1 категории общего обслуживания, будет получать более высокую пенсию, чем сотрудник категории специалистов, уходящий на пенсию после достижения наивысшей ступени класса C-1. Пенсия сотрудника категории O-7 может быть равна пенсии сотрудника категории C-5.

75. Приведенные выше примеры и приложения V и VI свидетельствуют о положении, которое уже невозможно исправить. Однако представляется, что в будущем, если не будут приняты корректирующие меры, это положение станет настолько неприемлемым, что будет являться значительным препятствием для соответствующего руководства организациями и надлежащего использования фондов. Возможность ухудшения этого положения объясняется тем, что оклады сотрудников категории специалистов, по всей вероятности, будут возрастать относительно небольшими темпами, а оклады сотрудников категории общего обслуживания (при существующих неправильных процедурах, включая отсутствие рациональной системы классификации должностей) могут по-прежнему возрастать быстрыми темпами, и, таким образом, несоответствие между размерами окладов сотрудников этих двух категорий может стать еще больше.

21/ Оклады сотрудников категории общего обслуживания иногда также превышают оклады сотрудников категории специалистов в Париже, Нью-Йорке, Вене и Риме, но не в Лондоне.

76. Хотя вполне очевидно, что требуется принятие мер по исправлению существующего положения, тем не менее вопрос о том, каким должны быть эти меры, представляется менее ясным. Объединенной инспекционной группе известно о трудностях, связанных с общей проблемой. В настоящее время существуют два принципа, используемых при определении шкалы окладов международных гражданских служащих, что приводит к двойной системе вознаграждения: первый принцип, который касается сотрудников категории специалистов, заключается в том, что в качестве основы для определения размеров окладов берется шкала окладов "самых высокооплачиваемых национальных гражданских служащих"; второй принцип, который касается персонала категории общего обслуживания, заключается в том, что при определении их окладов используются "наилучшие преобладающие условия занятости". Мы не ставим под сомнение преимущества или обоснованность какого-либо из принципов. Однако в некоторых местах службы (в особенности в Женеве и в Париже) применение принципа "наилучших преобладающих условий занятости" является более выгодным для персонала категории общего обслуживания, чем применение принципа "самых высокооплачиваемых национальных гражданских служащих" для сотрудников категории специалистов, в то время как в других местах службы, в особенности в развивающихся странах, где уровень местных окладов, напротив, является чрезвычайно низким по сравнению с уровнем окладов в развитых странах, такое положение отсутствует. Многообразие ситуаций, существующих во всем мире, естественно, чрезвычайно затрудняет применение этих общих принципов и в некоторых случаях приводит к появлению таких ситуаций, которые иногда, видимо, трудно понять, исходя из местных условий.

77. Тем не менее необходимо найти какое-либо решение, которое устраняло бы по крайней мере наиболее явные несоответствия в местах службы, где строгое применение двух принципов приводит к нарушению нормальной иерархической структуры окладов. В настоящем докладе Объединенная инспекционная группа не будет делать конкретных предложений, поскольку они должны быть разработаны Комиссией по международной гражданской службе в консультации с организациями и персоналом. Она лишь предложит некоторые общие направления, которыми впоследствии могут руководствоваться компетентные органы.

78. В 1966 году Генеральная конференция ЮНЕСКО приняла резолюцию^{22/}, в пункте 5 которой говорится:

"С интересом принимает к сведению замечания Генерального директора в отношении недостатков, возникающих в связи с существующей двойственной системой окладов, и предлагает Генеральному директору рассмотреть мероприятия, направленные на устранение таких недостатков, и представить окончательные предложения Генеральной конференции на ее пятнадцатой сессии совместно с рекомендациями Исполнительного совета".

В июне 1967 года во исполнение этой резолюции ЮНЕСКО был подготовлен доклад, в котором содержатся конкретные и новые предложения по определению размеров окладов сотрудников категории общего обслуживания. Основная особенность предложения ЮНЕСКО заключалась в следующем:

^{22/} Резолюция 30.1 четырнадцатой сессии Генеральной конференции.

"В качестве предварительной меры до установления новой шкалы окладов будут установлены оклады для двух базисных точек шкалы: оклад сотрудников ступени 1 класса II будет основываться на наивысших ставках, существующих за пределами Организации, для секретарей, обязанности которых соответствуют обязанностям секретарей класса II в ЮНЕСКО 23/; оклад сотрудников ступени 1 класса V (наивысшего класса для сотрудников категории общего обслуживания, существовавшего в ЮНЕСКО в то время) будет соответствовать окладу сотрудников категории специалистов, имеющих ступень 1 класс С-1".

Это предложение дополнялось подробной схемой установления шкалы окладов и корректирования. В то время оно было отклонено КСМГС и другими организациями системы ООН. Однако задним числом можно предположить, что если бы система, аналогичная той, которая была предложена ЮНЕСКО, была принята в Женеве, то, возможно, удалось бы избежать многих из существующих ныне проблем. Поэтому предлагается, чтобы в будущем было уделено определенное внимание системе, подобной той, которая была предложена ЮНЕСКО, с учетом любых новых элементов, которые, возможно, явятся необходимыми.

23/ В то время в ЮНЕСКО работало 260 секретарей, имеющих класс II, что составляло 30% всего персонала категории общего обслуживания.

III. ВЫВОД

79. События, которые произошли в Женеве с 25 февраля по 3 марта 1976 года, можно считать полезными по меньшей мере с одной стороны: в том отношении, что они ясно показали абсурдность положения, которое теперь необходимо исправить. По существу представляется, что, не подвергая большим опасностям все международные организации, нельзя продолжать мириться с положением, которое в Отделении ООН в Женеве 24/ характеризуется, в частности, следующим:

- значительными недостатками в применении методов определения окладов сотрудников категории общего обслуживания, в результате чего уже не соблюдается принцип "наилучших преобладающих условий занятости";
- иерархической структурой окладов и пенсий для всего персонала, размеры которых в целом ряде случаев обратно пропорциональны уровню квалификации и обязанностей;
- отсутствием какой-либо рациональной системы повышения в должности или классификации должностей и существующей де-факто системой распределения должностей, которая имеет серьезные недостатки;
- отсутствием какого-либо определения обязанностей в отношении принятия решений;
- кризисом доверия между персоналом и руководством.

Такое положение является совокупным результатом различных факторов, некоторые из которых (инфляция, валютные колебания) невозможно контролировать, но многие из которых являются результатом ошибок, ответственных за которые трудно определить, поскольку зачастую они были совершены много лет назад и происходят из Нью-Йорка и Женевы, а также от нескольких международных организаций. Цель излагаемых ниже рекомендаций заключается в указании основных моментов, в отношении которых необходимо осуществить преобразование. Однако несомненно, что такое серьезное положение нельзя исправить лишь путем внесения нескольких незначительных корректив. Генеральной Ассамблее должен быть представлен всеобъемлющий план, который должен быть осуществлен быстро и решительно.

24/ Хотя некоторые аспекты этого положения значительно выходят за пределы Отделения ООН в Женеве и самой Женевы.

IV. РЕЗЮМЕ И ОСНОВНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

80. Изучение причин забастовки, имевшей место в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве 25 февраля - 3 марта 1976 года, позволило Объединенной инспекционной группе сделать ряд выводов, которые могут быть кратко изложены следующим образом:

а) Метод, применяемый при подготовке обзоров относительно "наилучших преобладающих условий службы", наблюдавшихся в Женеве в 1969 году (обзор, охватывающий 1958 год) и в 1975 году (обзор, охватывающий 1973 год), не может дать достоверную информацию, поскольку описание должностей, использованное в обзорах, соответствовало "видам работ", охватывающим ряд возможных классов, а не конкретным должностям с соответствующими классами; внутренние и внешние "сопоставительные точки" были выбраны неудачно; и кроме того, две выбранные должности вовсе не соответствовали должностям, существующим в организациях. На серьезную критику КСМГС в отношении предложенного метода не обращалось никакого внимания. Несмотря на это положение, представители администрации недвусмысленно предложили представителям персонала на переговорах, проходивших в 1975 году, дать твердое обязательство заранее признать обязательный характер результатов обзора, и по этому вопросу удалось прийти к согласию. Эти ошибки привели к возникновению трудностей, когда стали известны результаты обзора за 1973 год.

б) Соглашение от 23 апреля 1976 года, которое положило конец разногласиям по поводу окладов между находившимися в Женеве международными организациями и их персоналом, повлекло за собой дополнительные расходы в размере 10 400 000 долл. США по Организации Объединенных Наций в отношении части 1975 года, 1976 и 1977 годов и в размере 14 900 000 долл. США по другим организациям за аналогичный период. Шкала окладов является следствием компромиссного соглашения, в основе которого лежат результаты обзора института им. Вэттеля, проведенного в 1968 году, скорректированных таким образом, чтобы учесть фактическое изменение индекса ФУНПНГ за истекший после этой даты период. Следовательно, его нельзя считать отражающим "наилучшие преобладающие условия службы", учитывая недостатки, присущие методу, применявшемуся в 1968 году.

в) Обстоятельства, в которых проходили предшествующие забастовке переговоры, показали, что в Женеве отсутствовал эффективный механизм для определения совместной позиции администрации в целях установления общей системы оплаты и ведения переговоров по данному вопросу. Подобное положение, которое никому не позволило взять на себя необходимую ответственность, безусловно, в значительной степени объясняет ошибки, которые были совершены и которые должны быть исправлены в будущем путем назначения единого представителя для ведения переговоров.

г) В дополнение к недостаткам системы связей в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве существует кризис доверия между руководителями основных административных единиц Отделения и их персоналом.

д) В Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве не существует рациональной классификации должностей в категории общего обслуживания. Недостаточно учитываются уровни классификации и степень ответственности, тогда как текущая практика свидетельствует о серьезных нарушениях в этом отношении.

f) Шкала окладов сотрудников категории общего обслуживания является слишком сжатой. Совершенно ненормальным является положение, когда сотрудник класса 0-3, ступень XI, получает больше, чем сотрудник класса 0-6, ступень III, равно как и положение, при котором оклад сотрудника класса 0-7, ступень XI, выше оклада сотрудника категории специалистов, имеющего класс С-3, ступень I, не говоря уже о том, что пенсия сотрудника категории общего обслуживания класса 0-7, ступень XI, находится в пределах пенсии сотрудника категории специалистов класса С-5.

g) Указанные выше факторы создают ненормальное положение, которое требует принятия неотложных мер для его исправления.

Для того чтобы в будущем можно было найти решение этих проблем, Объединенная инспекционная группа представляет следующие рекомендации:

Рекомендация № 1

Необходимо подготовить проект регулирующего положения по методу применения принципа "наилучших преобладающих условий службы", учитывая:

- сведения, уже полученные по этому вопросу, в особенности в том виде, в котором они зафиксированы в докладах КСМГС;
- рекомендации, сделанные в докладе Административного комитета по координации и опубликованные в виде документа ICSC/R.36 от 26 января 1976 года;
- замечания, сделанные в данном докладе.

Этот проект регулирующих положений после рассмотрения Комиссией по международной гражданской службе должен быть представлен Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций для скорейшего утверждения (см. пункты 27-38).

Рекомендация № 2

a) Должно быть ускорено практическое осуществление пункта 1 статьи 12 Устава Комиссии по международной гражданской службе, а самой Комиссии в возможно ближайший срок должны быть предоставлены необходимые средства (см. пункты 43 и 44).

b) С тем чтобы улучшить форму ведения переговоров по вопросу об окладах для сотрудников категории общего обслуживания, в которых участвует в настоящее время в Женеве слишком большое число представителей, в будущем должна быть установлена система единого представителя на переговорах (см. пункты 42-48).

c) Руководители расположенных в Женеве организаций должны рассмотреть вопрос о создании такой системы, используя возможности, предусмотренные пунктом 2 статьи 12 Устава Комиссии по международной гражданской службе, или в качестве временной меры путем использования межорганизационного соглашения (см. пункты 45-47).

d) Генеральная Ассамблея могла бы рассмотреть вопрос:

- либо об обращении с просьбой к руководителям находящихся в Женеве организаций о том, чтобы предложить Комиссии по международной гражданской службе определить шкалу окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве в соответствии с пунктом 2 статьи 12 Устава Комиссии (пункт 48);
- либо в качестве одного из вариантов решения об изменении пункта 2 статьи 12 таким образом, чтобы позволить Комиссии по международной гражданской службе самой выбрать наилучший способ определения шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания в Женеве, а также в других местах службы, решение по которым она может принять (см. пункт 48).

Рекомендация № 3

Должны быть предприняты шаги для скорейшего возможного улучшения механизма консультаций между администрацией и персоналом Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве в целях создания лучшей атмосферы доверия (см. пункты 48-57).

Рекомендация № 4

Должно быть разработано правило, регулирующее вопросы продвижения по службе для сотрудников Организации Объединенных Наций категории общего обслуживания как в Женеве, так и в Нью-Йорке при проведении при этом консультаций с персоналом. Данное правило должно, в частности, охватывать:

- определение "видов работы" для персонала категории общего обслуживания и точное описание каждого из них;
- уровень квалификаций, соответствующий каждому классу в рамках каждого "вида работы";
- определенную надлежащим образом систему письменных и устных экзаменов по техническим навыкам и общим знаниям, требуемым для получения различных классов в рамках каждого вида работы; и
- механизмы подготовки кадров для облегчения перехода сотрудников категории общего обслуживания с одного вида работы на другой.

Это правило должно придавать большее, чем в настоящее время, значение требуемому уровню квалификации и ограничивать пределы продвижения сотрудников на основе учета сроков службы.

Объединенная инспекционная группа рекомендует принять меры для безотлагательного введения этого правила (см. пункты 59-67).

Рекомендация № 5

Наряду с определением структуры продвижения по службе для сотрудников категории общего обслуживания должны быть приняты срочные меры:

- для установления новой структуры шкалы окладов для сотрудников категории общего обслуживания в целях обеспечения большего диапазона размеров окладов и восстановления нормального возрастания окладов сотрудников различных классов (см. пункт 70); а также для восстановления разумной взаимосвязи между окладами и пенсиями сотрудников категории общего обслуживания и категории специалистов (см. пункты 71-78).

Приложение I

СОГЛАШЕНИЕ ОТ 23 АПРЕЛЯ 1976 ГОДА ОБ ОКЛАДАХ И НАДБАВКАХ НА ИЖДИВЕНЦЕВ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ЖЕНЕВЕ

На объединенном пленарном заседании, состоявшемся в Женеве 23 апреля 1976 года

- а) помощник Генерального Секретаря, контролер Управления финансовых служб Организации Объединенных Наций г-н Х. Дебатэн, единый представитель на переговорах, назначенный Генеральным Секретарем Организации Объединенных Наций и руководителями организаций, расположенных в Женеве, и
- б) представители персонала Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, Всемирной организации здравоохранения, БКОМЕТО/Генерального соглашения по тарифам и торговле, Всемирной метеорологической организации, Международного союза электросвязи и Всемирной организации интеллектуальной собственности в соответствии с Декларацией руководителей организаций от 3 марта 1976 года договорились о нижеследующем:

1. Оклады нетто, установленные шкалой окладов для сотрудников категории общего обслуживания, действовавшей до 1 августа 1975 года, будут увеличены в следующем процентном отношении:

15% для 0-1 и 0-2
14% для 0-3 и 0-4
12% для 0-5
11% для 0-6 и 0-7.

2. Новая скорректированная шкала окладов, как это указано выше, будет иметь обратную силу и применяться, начиная с 1 августа 1975 года. Эти оклады будут скорректированы по состоянию на 1 февраля 1976 года с помощью экстраполированной средней величины прироста индекса ФУПИТ в соответствии с действующей процедурой для временной корректировки окладов сотрудников категории общего обслуживания (обе шкалы см. в добавлениях А и В).

3. Новые ставки надбавок на иждивенцев, действующие, начиная с 1 апреля 1975 года, будут следующими:

| | |
|---|---------------------------|
| состоящие на иждивении супруг или супруга | 1 750 шв. фр. нетто в год |
| состоящий на иждивении ребенок | 1 800 шв. фр. нетто в год |
| при отсутствии состоящих на иждивении супруга или супруги на одного находящегося на иждивении родителя, брата или сестру | 1 080 шв. фр. нетто в год |
| если сотрудник не имеет состоящих на иждивении супруга или супруги, надбавка на иждивенцев для первого находящегося на иждивении ребенка составляет | 3 000 шв. фр. нетто в год |

4. Ставки окладов для персонала, работающего по краткосрочным контрактам, действовавшие на 1 августа 1975 года, также будут увеличены, начиная с этой же даты в соответствии с общей корректировкой окладов для постоянного персонала, т.е. в тех процентных соотношениях, которые указаны в пункте 1. В ставки окладов для персонала, работающего по краткосрочным контрактам, действовавшие на 1 января 1976 года, будут вновь внесены коррективы, и они вступят в силу с того же момента в целях учета повышения, имевшего место 1 августа 1975 года. Эти корректировки предусматриваются положениями пункта 5.
5. Имеющие обратную силу платежи будут засчитываться всем сотрудникам, работающим в настоящее время, а также сотрудникам, ушедшим в отставку после 1 августа 1975 года, за период их постоянной работы в Организации. Периоды, не превышающие 31 день, не будут считаться перерывом в постоянной работе. Платежи, имеющие обратную силу, не будут выплачиваться тем сотрудникам, которые прекратили работать в Организации в период между 1 августа 1975 года и 30 апреля 1976 года включительно по иным причинам, чем уход в отставку.
6. Все организации, за исключением МОТ, МСЭ и ВОИС, опубликуют шкалу окладов сотрудников категории общего обслуживания и новые ставки надбавок на иждивенцев к концу апреля 1976 года. МОТ и МСЭ опубликуют новую шкалу и ставки на другой день после их опубликования Организацией Объединенных Наций.
7. В платежные ведомости за июнь 1976 года во всех организациях, за исключением МОТ, МСЭ и ВОИС, будут включены выплаты в соответствии с новой шкалой окладов и новыми ставками надбавок на иждивенцев, а также выплаты, причитающиеся постоянным и временным сотрудникам в силу положения об обратной силе этих платежей. ВОИС введет эту шкалу и ставки в следующем месяце после того, как это будет сделано Организацией Объединенных Наций.
8. Промежуточные периодические корректировки надбавок на иждивенцев будут осуществляться следующим образом:
 - а) надбавки на детей: каждый раз когда будет меняться кантональное законодательство, устанавливающее минимальный соответствующий закону размер надбавки на детей;
 - б) надбавка на супруга или супругу: в случае изменений в таблицах кантонального налога для расчета элемента снижения этого налога в отношении этих надбавок.

Изменение будут производиться не чаще одного раза в год.

Приложение

Представители персонала ООН, ВОИС и ВОЗ подтверждают свое мнение о том, что существующая система, принятая в 1969 году, должна по-прежнему применяться в будущем за одним исключением, а именно: имеющие обратную силу корректировки экстраполированного индекса ФУШПИТ должны проводиться ежегодно после опубликования указанного индекса.

Женева, 23 апреля 1976 года

Добавление А

ШКАЛА ОКЛАДОВ И ВОЗНАГРАЖДЕНИИ, ЗАСЧИТЫВАЕМОГО
ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕНСИИ 1/
(на 1 августа 1975 г.)
(Швейцарских франков в год)

| Категория общего обслуживания (Женева) | | | | | | | | | | | | |
|--|--------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|
| Классы | | Ступень 1 | Ступень 2 | Ступень 3 | Ступень 4 | Ступень 5 | Ступень 6 | Ступень 7 | Ступень 8 | Ступень 9 | Ступень 10 | Ступень 11 |
| 0-1 | Брутто | 34 990 | 36 170 | 37 350 | 38 530 | 39 710 | 40 890 | 42 070 | 43 278 | 44 549 | 45 820 | 47 091 |
| | Нетто | 27 173 | 27 999 | 28 825 | 29 651 | 30 477 | 31 303 | 32 129 | 32 955 | 33 781 | 34 607 | 35 433 |
| 0-2 | Брутто | 37 736 | 39 063 | 40 390 | 41 717 | 43 057 | 44 486 | 45 915 | 47 345 | 48 774 | 50 203 | 51 632 |
| | Нетто | 29 095 | 30 024 | 30 953 | 31 882 | 32 811 | 33 740 | 34 669 | 35 598 | 36 527 | 37 456 | 38 385 |
| 0-3 | Брутто | 40 583 | 42 230 | 43 954 | 45 728 | 47 502 | 49 275 | 51 049 | 52 823 | 54 597 | 56 371 | 58 145 |
| | Нетто | 31 088 | 32 241 | 33 394 | 34 547 | 35 700 | 36 853 | 38 006 | 39 159 | 40 312 | 41 465 | 42 618 |
| 0-4 | Брутто | 45 157 | 47 202 | 49 246 | 51 291 | 53 335 | 55 380 | 57 425 | 59 469 | 61 514 | 63 558 | 65 710 |
| | Нетто | 34 176 | 35 505 | 36 834 | 38 163 | 39 492 | 40 821 | 42 150 | 43 479 | 44 808 | 46 137 | 47 466 |
| 0-5 | Брутто | 48 455 | 50 663 | 52 871 | 55 078 | 57 286 | 59 494 | 61 702 | 63 909 | 66 267 | 68 658 | 71 050 |
| | Нетто | 36 320 | 37 755 | 39 190 | 40 625 | 42 060 | 43 495 | 44 930 | 46 365 | 47 800 | 49 235 | 50 670 |
| 0-6 | Брутто | 53 169 | 55 603 | 58 037 | 60 471 | 62 905 | 65 423 | 68 060 | 70 697 | 73 333 | 75 970 | 78 607 |
| | Нетто | 39 384 | 40 966 | 42 548 | 44 130 | 45 712 | 47 294 | 48 876 | 50 458 | 52 040 | 53 622 | 55 204 |
| 0-7 | Брутто | 60 023 | 63 045 | 66 212 | 69 485 | 72 758 | 76 032 | 79 305 | 82 578 | 85 860 | 89 431 | 93 002 |
| | Нетто | 43 839 | 45 803 | 47 767 | 49 731 | 51 695 | 53 659 | 55 623 | 57 587 | 59 551 | 61 515 | 63 479 |

1/ Шкала вознаграждения, засчитываемого при установлении пенсии, соответствует шкале окладов брутто, указанной в данной таблице; в случае выплаты пособия для нерезидентов и/или надбавки за знание языков их сумма нетто включается в показатели окладов брутто.

Добавление В

ШКАЛА ОКЛАДОВ И ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ЗАСЧИТЫВАЕМОГО
ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕНСИИ 1/
(на 1 февраля 1976 г.)
(Швейцарских франков в год)

| Классы | Категория общего обслуживания (Женева) | | | | | | | | | | |
|--------|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| | Отупень 1 | Отупень 2 | Отупень 3 | Ступень 4 | Ступень 5 | Ступень 6 | Ступень 7 | Ступень 8 | Ступень 9 | Ступень 10 | Ступень 11 |
| 0-1 | Брутто 36 853 Нетто 28 397 | 38 086 29 260 | 39 319 30 123 | 40 551 30 986 | 41 798 31 849 | 43 126 32 712 | 44 454 33 575 | 45 782 34 438 | 47 109 35 301 | 48 437 36 164 | 49 765 37 027 |
| 0-2 | Брутто 39 726 Нетт 30 408 | 41 113 31 379 | 42 569 32 350 | 44 063 33 321 | 45 557 34 292 | 47 051 35 263 | 48 545 36 234 | 50 038 37 205 | 51 532 38 176 | 53 026 39 147 | 54 520 40 118 |
| 0-3 | Брутто 42 698 Нетто 32 434 | 44 549 33 637 | 46 400 34 840 | 48 251 36 043 | 50 102 37 246 | 51 952 38 449 | 53 803 39 652 | 55 654 40 855 | 57 505 42 058 | 59 355 43 261 | 61 206 44 464 |
| 0-4 | Брутто 47 712 Нетто 35 693 | 49 846 37 080 | 51 980 38 467 | 54 114 39 854 | 56 248 41 241 | 58 382 42 628 | 60 515 44 015 | 62 670 45 402 | 64 982 46 789 | 67 293 48 176 | 69 605 49 563 |
| 0-5 | Брутто 51 172 Нетто 37 942 | 53 480 39 442 | 55 788 40 942 | 58 095 42 442 | 60 403 43 942 | 62 737 45 442 | 65 237 46 942 | 67 737 48 442 | 70 237 49 942 | 72 737 51 442 | 75 237 52 942 |
| 0-6 | Брутто 56 025 Нетто 41 096 | 58 566 42 748 | 61 108 44 400 | 63 753 46 052 | 66 507 47 704 | 69 260 49 356 | 72 013 51 008 | 74 767 52 660 | 77 520 54 312 | 80 273 55 964 | 83 027 57 616 |
| 0-7 | Брутто 63 297 Нетто 45 778 | 66 713 47 828 | 70 130 49 878 | 73 547 51 928 | 76 963 53 978 | 80 380 56 028 | 83 851 58 078 | 87 578 60 128 | 91 305 62 178 | 95 033 64 228 | 98 760 66 278 |

1/ Шкала вознаграждения, засчитываемого при установлении пенсии, соответствует шкале окладов брутто, указанной в данной таблице; в случае выплаты пособия для нерезидентов и/или надбавки за знание языков их сумма нетто включается в показатели окладов брутто.

Приложение II

РАЗРЫВ МЕЖДУ ИЗМЕНЕНИЕМ ИНДЕКСА ФУШПИТ В ПЕРИОД С ЯНВАРЯ
1969 ГОДА ПО АВГУСТ 1975 ГОДА И ИЗМЕНЕНИЕМ С ЯНВАРЯ 1969 ГОДА
СКОРРЕКТИРОВАННЫХ ОКЛАДОВ-БРУТТО ВНЕ ПРЕДЕЛОВ ЦЕНТРАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ВЫЧИСЛЕННЫХ НА ОСНОВЕ ЕЖЕГОДНОГО СРЕДНЕГО УВЕЛИЧЕНИЯ
ИНДЕКСОВ ФУШПИТ ЗА ПРЕДЫДУЩИЕ ТРИ ГОДА 1/

I. Изменения индекса ФУШПИТ

Индекс ФУШПИТ 1968 год = 391
1969 год = 414
1973 год = 602
1974 год = 673

- a) интерполированный индекс^{2/} за январь 1969 года = 397
b) экстраполированный индекс^{3/} за август 1975 года, исходя из предположения о том, что рост индекса в процентах в 1975 году будет равным его изменению в процентах в 1974 году, т.е. составит 11,7% = 739
c) изменение индекса в процентах между январем 1969 года и августом 1975 года = +86,15%

II. Изменение окладов-брутто вне пределов центральных учреждений эквивалентных внутренним сопоставимым точкам 4/

- a) внутренние сопоставимые точки б) эквиваленты окладов брутто вне пределов центральных учреждений

| | <u>Январь 1969 года</u> | <u>Август 1975 года</u> |
|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 0-2/УІ (младший клерк) | 20 835 | 34 649 |
| 0-5/УІ (клерк-бухгалтер) | 29 050 | 48 311 |

III. Сравнение

- | | <u>0-2/УІ</u> | <u>0-5/УІ</u> |
|---|---------------|---------------|
| a) оклады брутто вне пределов центральных учреждений (до пере- смотра) на 1.8.1975 г., как указа- но в пункте II | 34 649 | 48 311 |
| б) теоретические оклады-брутто вне пределов центральных учреждений на 1.8.1975 г., если бы оклады в ян- варе 1969 года были скорректированы с учетом текущего изменения индекса ФУШПИТ, как указано в пункте I, т.е. 0-2/УІ = 20 835 x 1,8615 и 0-5/УІ = 29 050 x 1,8615 | 38 784 | 54 077 |
| с) разница | +11,93% | +11,94% |

1/ Источник: Бюджетное управление, Организация Объединенных Наций, Женева.

2/ Индексы ФУШПИТ характеризуют октябрь месяц каждого года.

3/ Как ожидается, индекс ФУШПИТ за 1975 год будет опубликован в номере журнала "Ля ви экономик" за июнь 1976 года.

4/ Все приведенные показатели являются показателями брутто; для получения показателей внутренних окладов нетто из показателей окладов брутто вычитается швейцарский федеральный и кантональный подоходные налоги.

Приложение III

ЧИСЛЕННЫЙ СОСТАВ ДОЛЖНОСТЕЙ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ВОЗ
ПО КЛАССАМ И ВИДУ РАБОТЫ НА ДЕКАБРЬ 1975 ГОДА 1/

| Вид работы | 0-7 | 0-6 | 0-5 | 0-4 | 0-3 | 0-2 | 0-1 | ВСЕГО |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-----|-----|-------|
| ПОМОЩНИК ПО АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ | 69 | 94 | 3 | - | - | - | - | 166 |
| ПОМОЩНИК ПО АДМИНИСТРАТИВНЫМ И СЛУЖЕБНЫМ ВОПРОСАМ | 3 | - | - | - | - | - | - | 3 |
| ШОФЕР | - | - | - | 5 | 1 | - | - | 6 |
| КЛЕРК | - | - | 44 | 40 | 15 | 6 | - | 105 |
| КЛЕРК-СТЕНОГРАФИСТ | - | - | 34 | 128 | 79 | 4 | - | 245 |
| КЛЕРК-СПЕЦИАЛИСТ ПО МАШИНОПИСИ | - | - | - | - | 8 | 6 | - | 14 |
| ЧЕРТЕЖНИК | - | 1 | - | - | - | - | - | 1 |
| ОХРАННИК | - | - | - | - | 9 | - | - | 9 |
| РАЗНОСЧИК | - | - | - | 6 | 3 | - | - | 9 |
| ЛАБОРАНТ | - | - | 6 | - | - | - | - | 6 |
| КЛАДОВЩИК | - | - | - | 1 | 4 | 5 | - | 10 |
| ПОСЫЛЬНЫЙ | - | - | - | - | 3 | 10 | - | 13 |
| МЕДИЦИНСКАЯ СЕСТРА | 1 | 2 | 5 | - | - | - | - | 8 |
| ТЕХНИК ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ КОНТОРСКИХ МАШИН | 1 | 2 | 6 | - | 6 | - | - | 15 |
| ТЕХНИК ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ ПЕЧАТНЫХ МАШИН | 2 | 2 | 4 | 5 | 6 | - | - | 19 |
| КВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ | - | - | - | - | 4 | - | - | 4 |
| ПОЛУКВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ | - | - | 21 | 11 | - | - | - | 32 |
| ПОМОЩНИК ПО КАДРОВЫМ ВОПРОСАМ | 5 | - | - | - | - | - | - | 5 |
| ПРОГРАММИСТ | 4 | 3 | 1 | - | - | - | - | 8 |
| СЕКРЕТАРЬ | - | 4 | 17 | 59 | 2 | - | - | 82 |
| РАБОЧИЙ ПО КОНТРОЛЮ И ТЕХНИЧЕСКОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ | 4 | 4 | 1 | 2 | - | - | - | 11 |
| ПОМОЩНИК ПО ТЕХНИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ | 11 | 3 | - | - | - | - | - | 14 |
| НЕКВАЛИФИЦИРОВАННЫЙ РАЗНОРАБОЧИЙ | - | - | - | - | - | 9 | - | 9 |
| ИТОГО | 100 | 115 | 142 | 257 | 140 | 40 | - | 794 |
| В ПРОЦЕНТАХ ОТ ИТОГА | 12,6% | 14,5% | 17,9% | 32,4% | 17,6% | 5% | - | 100% |

1/ Источник: ВОЗ.

Приложение IУ

**НАЗВАНИЯ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ДЛЯ ОПИСАНИЯ ДОЛЖНОСТЕЙ
КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ В ОТДЕЛЕНИИ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В ЖЕНЕВЕ. 1/**

Начальник отдела; начальник секции; сотрудник по вопросам кадров; клерк-бухгалтер 0-5; клерк-бухгалтер; помощник по административным вопросам; клерк 0-6; клерк 0-5; клерк; помощник издателя; помощник; ответственный за выплаты; клерк по финансовым вопросам 0-5; помощник по вопросам информации; помощник по вопросам библиотеки; помощник по кадровым вопросам; сотрудник фототеки; помощник; помощник по вопросам протокола; помощник по вопросам справочной службы 0-5; помощник по вопросам исследований; секретарь 0-5; контролер; заместитель контролера; главный радиотехник; радиотехник; главный механик; помощник программиста; сотрудник по вопросам исследований; клерк по административным вопросам; секретарь со знанием двух языков; секретарь со знанием двух языков 0-5; переплетчик; клерк-специалист по машинописи; чертежник; помощник по финансовым вопросам; клерк по финансовым вопросам; исследователь 0-6; клерк по вопросам справочной службы; клерк по вопросам регистрации 0-6; клерк по вопросам справочной службы 0-5; клерк по вопросам регистрации 0-5; секретарь; секретарь-помощник; помощник-контролер; радиотехник; главный садовник; художник; механик; клерк по проверке счетов; главный шофер; корректор; клерк-стенографист-специалист по машинописи; оператор-составитель; кассир; оператор ЭВМ; клерк по вопросам конференций; клерк-программист; клерк по документации 0-5; клерк по документации; клерк-издатель; киномеханик; слесарь-ремонтник; посыльный; оператор офсетной печатной машин; клерк по вопросам кадров; клерк по производственным вопросам; клерк по вопросам регистрации; клерк по вопросам исследований; охранник-сержант; стенографист; клерк по вопросам поездок; клерк по архивным вопросам; клерк-специалист по машинописи со знанием двух языков; помощник-переплетчик; каллиграф; шофер; клерк по вопросам классификации; охранник; гид, являющийся постоянным сотрудником; исследователь; составитель фактур; составитель перфокарт; наборщик-ротаторщик; программист; обрезчик; фототехник; помощник по вопросам безопасности (пожары и несчастные случаи); агент по безопасности (охранник); клерк по вопросам статистики; телефонист; оператор телетайпа; машинистка; садовник; помощник садовника; слесарь; водопроводчик; кладовщик; клерк, ответственный за поставки; сварщик; составитель страниц; клерк-бухгалтер; клерк по вопросам регистрации; плотник; копировальщик по офсетной печати; помощник механика; помощник программиста; радиотехник 0-5 и т.д., всего 107 названий (не включая названия "прочие") для 1 496 сотрудников.

Численность сотрудников категории общего обслуживания в Отделении
Организации Объединенных Наций в Женеве по классам

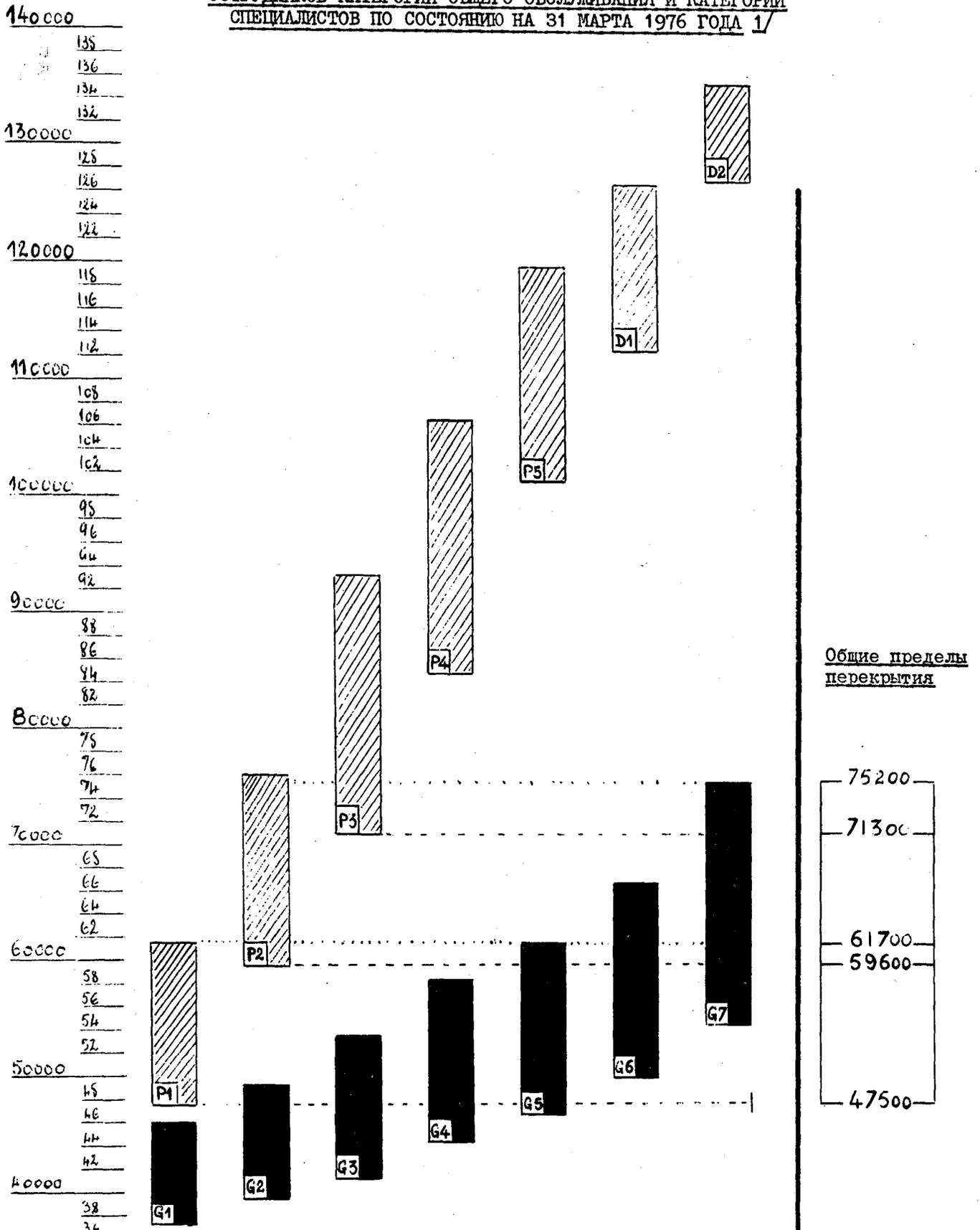
| <u>Класс</u> | <u>Количество</u> | <u>В процентах к итогу</u> |
|--------------|-------------------|--------------------------------|
| 0-1 | 31 | 2,1% |
| 0-2 | 178 | 11,9% |
| 0-3 | 325 | 21,7% |
| 0-4 | 396 | 26,5% |
| 0-5 | 295 | 19,7% |
| 0-6 | 189 | 12,6% |
| 0-7 | 82 | 5,5% |
| ВСЕГО | 1 496 | 100% |

1/ Источник: Выходные печатные данные ЭВМ (для названия) и Отдела кадров Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве.

Приложение У

Швейцарские франки

ПЕРЕКРЫТИЕ И ПРЕДЕЛЫ ЕЖЕГОДНЫХ ПОСТУПЛЕНИЙ НЕТТО
СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ И КАТЕГОРИИ
СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОСТОЯНИЮ НА 31 МАРТА 1976 ГОДА 1/

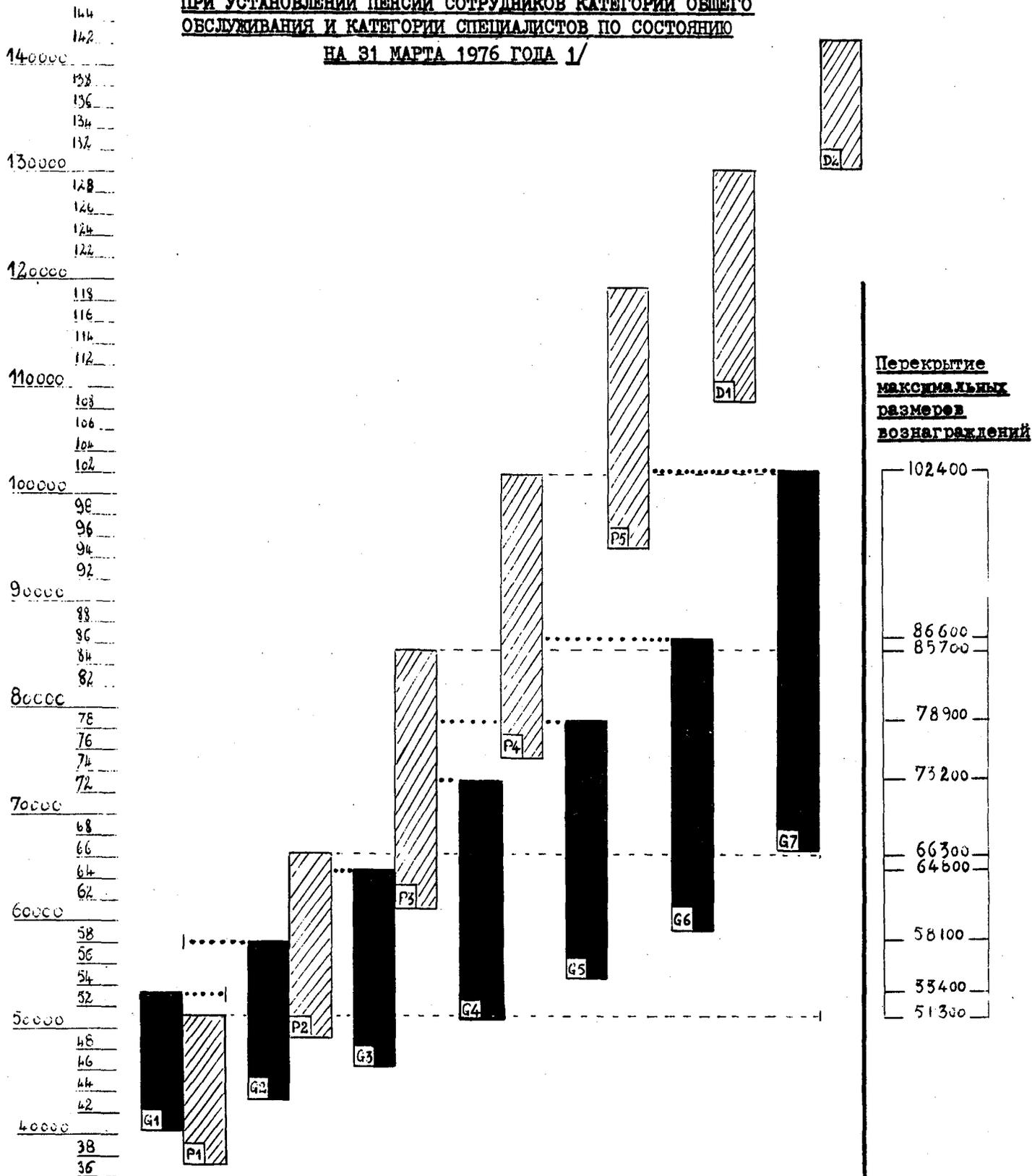


1/ Источник: Бюджетное управление, Организация Объединенных Наций, Женева.

Приложение У1

Швейцарские франки

**ПЕРЕКРЫТИЕ И ПРЕДЕЛЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ЗАСЧИТЫВАЕМОГО
ПРИ УСТАНОВЛЕНИИ ПЕНСИИ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО
ОБСЛУЖИВАНИЯ И КАТЕГОРИИ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО СОСТОЯНИЮ
НА 31 МАРТА 1976 ГОДА 1/**



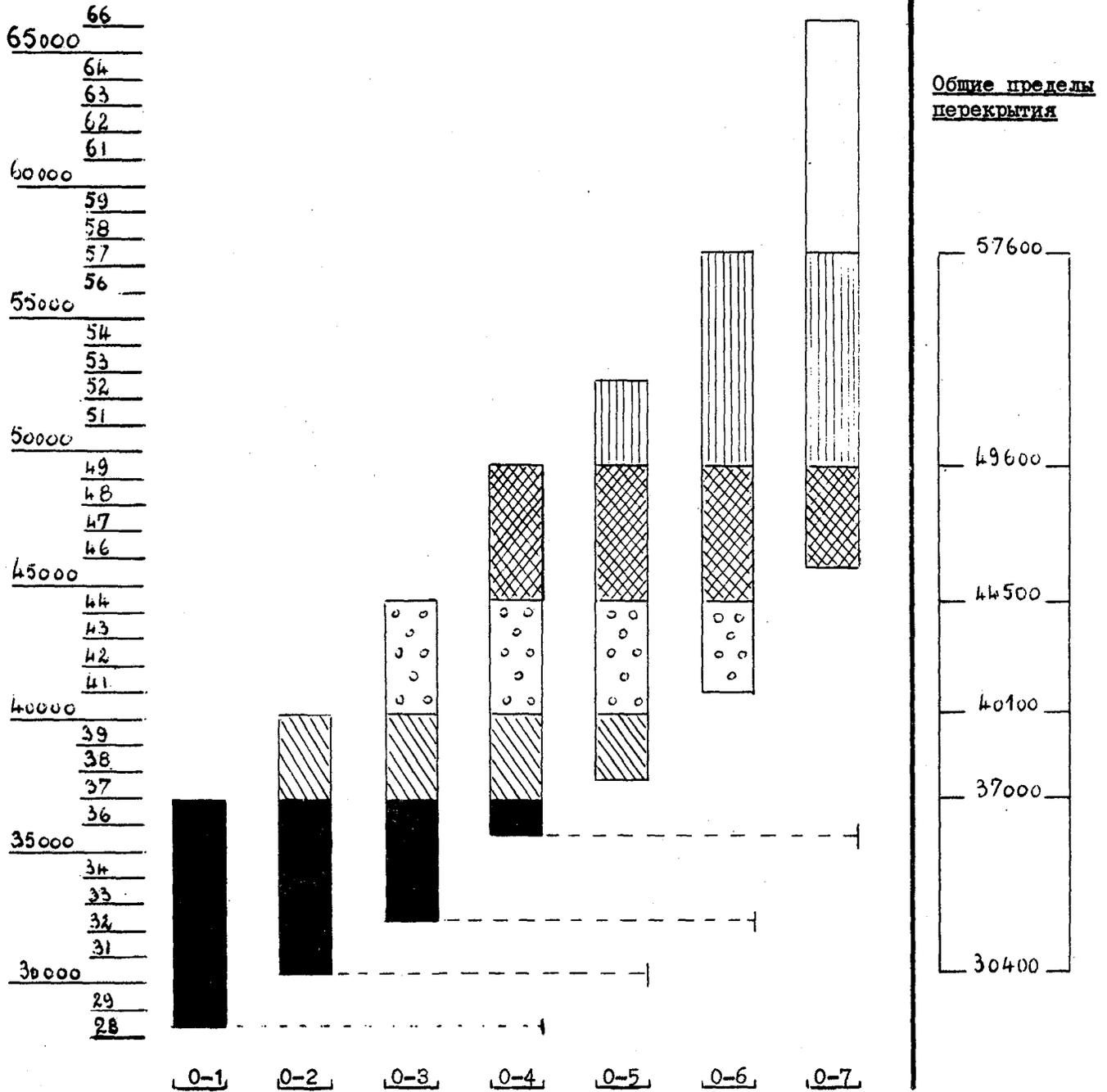
1/ Источник: Бюджетное управление, Организация Объединенных Наций, Женева.

Приложение VII

ШКАЛА ОКЛАДОВ СОТРУДНИКОВ КАТЕГОРИИ ОБЩЕГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
В ЖЕНЕВЕ ПО СОСТОЯНИЮ НА 1 ФЕВРАЛЯ 1976 ГОДА 1/

ПЕРЕКРЫТИЕ КЛАССОВ

Швейцарские франки



1/ Источник: Бюджетное управление, Организация Объединенных Наций, Женева.