



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/39/522
26 September 1984
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать девятая сессия
Пункты 109, 113 и 117 повестки дня

БЮДЖЕТ ПО ПРОГРАММАМ НА ДВУХГОДИЧНЫЙ
ПЕРИОД 1984-1985 ГОДОВ

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

ОБЩАЯ СИСТЕМА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Расходы на персонал и некоторые аспекты
использования людских и финансовых
ресурсов Секретариата Организации
Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Расходы на персонал и некоторые аспекты использования людских и финансовых ресурсов Секретариата Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/84/12).

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ И НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЛЮДСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕКРЕТАРИАТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Подготовлено
Александром С. Ефимовым
Насером Каддуром

Объединенная инспекционная группа

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 10	3
II. РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	11 - 62	6
III. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛЮДСКИХ И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕКРЕТАРИАТЕ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ	63 - 88	29
IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	89 - 94	44
ПРИЛОЖЕНИЕ I : ICSC/20/R.2, приложение I		47
ПРИЛОЖЕНИЕ II: ICSC/20/R.2, приложение V		49

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В канун сороковой годовщины Организации Объединенных Наций, как заявил Генеральный секретарь, "проблем у Организации не убавилось, от нее по-прежнему требуют содействия в осуществлении основных целей: поддержании международного мира и безопасности и содействии экономическому и социальному прогрессу" ^{1/}. Очевидно, способность Организации Объединенных Наций выполнить стоящие перед ней задачи в огромной степени зависит от ее Секретариата, который несет ответственность за выполнение решений, принятых законодательными органами в виде конкретных программ деятельности. Учитывая, что численность сотрудников превышает 16 000 человек, а двухгодичный бюджет составляет более 1,6 млрд. долл. США, Секретариат ООН является по всем критериям крупной организацией, безусловно способной выполнить возложенные на нее функции.

2. Однако в последние годы Секретариат стал объектом всевозрастающей критики ввиду быстрого роста расходов на его функционирование, что, как ни парадоксально, сопровождается снижением его эффективности. Проблема улучшения работы Секретариата стала обычной темой обсуждений на сессиях Генеральной Ассамблеи, ЭКОСОС, ККАБВ и других органов Организации Объединенных Наций. Быстро растущий бюджет и сохраняющаяся неэффективность Секретариата могут привести к тому, что у государств-членов иссякнет желание выделять на деятельность Организации значительные ресурсы, что ввергнет ее в тяжелый финансовый кризис. В этом отношении знаменательной была тридцать седьмая сессия Генеральной Ассамблеи, когда государства-члены, покрывающие почти 90 процентов расходов Организации Объединенных Наций, оказались не в состоянии одобрить ее бюджет. Необходимо срочное и безотлагательное принятие серьезных мер для улучшения работы Секретариата и прекращения постоянного увеличения бюджета.

3. Учитывая вышесказанное, а также в соответствии со статутом ОИГ, который предусматривает, что "инспектора обладают самыми широкими полномочиями по расследованию всех вопросов, влияющих на эффективность служб и надлежащее использование средств", соответствующие инспектора подготовили настоящий доклад. Ввиду разнообразия факторов, оказывающих влияние на расходы на персонал, а также эффективность Секретариата, они отобрали лишь те факторы, которые, по их мнению, являются наиболее важными. Соответственно они ни в коей мере не рассматривают настоящий доклад, который продолжает серию исследований ОИГ, касающихся персонала Организации Объединенных Наций, как исчерпывающий анализ.

^{1/} А/38/6, стр.1.

4. На основе анализа текущих прений на Генеральной Ассамблее относительно расходов на персонал и использования людских и финансовых ресурсов инспектора решили сосредоточить внимание на трех главных проблемах, представляющих значительный интерес для государств-членов.

5. Во-первых, государства-члены озабочены быстрым ростом "окладов и общих расходов на персонал", которые являются самыми крупными статьями расходов бюджета Организации Объединенных Наций, и, более конкретно, системой вознаграждения. Некоторые государства-члены выражают сомнение относительно оправданности существующих высоких окладов персонала Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше. Другие считают, что эти категории сотрудников Организации Объединенных Наций имеют значительно более высокие оклады по сравнению со служащими федеральной гражданской службы Соединенных Штатов, которая рассматривается как сопоставимая служба. С другой стороны, представители персонала придерживаются мнения, что вознаграждение сотрудников категории специалистов является недостаточным, и ведут активную кампанию за повышение окладов.

6. Второй проблемой, вызывающей обеспокоенность государств-членов, является рост численности сотрудников Организации Объединенных Наций, что определенно также приводит к увеличению бюджета Организации Объединенных Наций. Совершенно обоснованно возникает вопрос, являлось ли действительно необходимым расширение штата Организации Объединенных Наций за последнее десятилетие на 20,4 процента и возможно ли было по крайней мере частично ограничить его рост за счет более рационального использования имеющегося персонала. Отсутствие конструктивного подхода к использованию людских ресурсов Организации Объединенных Наций является очевидным. Ярким примером в этом отношении может служить тот факт, что одновременно с ростом численности персонала Секретариат продолжал прибегать к услугам многочисленных консультантов и экспертов со стороны для проведения большого объема работы, что ведет к дополнительному финансовому бремени для государств-членов. Широкое использование помощи со стороны рассматривается как результат дальнейшей бюрократизации Секретариата и превращения большей части сотрудников Организации Объединенных Наций в административно-управленческие кадры.

7. Быстрый рост расходов на персонал также связан с изменениями в структуре должностей сотрудников Организации Объединенных Наций. В настоящее время число должностей категории С-4 и выше, финансируемых из регулярного бюджета, составляет 58,8 процента 2/ всех должностей категории специалистов против 58,4 процента 3/ в 1974-1975 годах. По сравнению с этим число соответствующих должностей

2/ А/38/6, приложение У(а).

3/ А/1006, приложение IV.

Федеральной гражданской службы Соединенных Штатов составляет менее 25 процентов. Часто возникает вопрос, не завышено ли искусственно положение сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций. Проблема "медленного продвижения по службе" в Секретариате Организации Объединенных Наций заслуживает серьезного внимания со стороны государств-членов и администрации Организации Объединенных Наций.

8. В-третьих, озабоченность государств-членов, которая также обусловлена увеличением штата Организации Объединенных Наций и, следовательно, ростом расходов на персонал, возникает и вследствие неспособности Организации Объединенных Наций принимать решительные меры для определения первоочередных задач и отказаться от устаревших, имеющих ограниченную пользу или неэффективных проектов. Как и в прошлом, ограниченные ресурсы распыляются на осуществление чрезмерно большого числа программ и подпрограмм, в то время как большую эффективность дала бы концентрация усилий на менее многочисленных первоочередных видах деятельности. По мнению государств-членов, для достижения этого процесс подготовки бюджета должен включать регулярный тщательный анализ всех расходов по программам с установлением "потолков" и конечных сроков осуществления программ, что будет препятствовать их переводу в следующий бюджет без достаточных на то оснований. Поскольку ресурсы Организации определенно являются ограниченными, обеспечение их более эффективного использования отвечало бы интересам всех государств-членов.

9. Представляется, что установление более оправданного уровня вознаграждения сотрудников Организации Объединенных Наций, более точное определение потребностей в кадрах, критический анализ программ с точки зрения их важности и целесообразности и, соответственно, отказ от устаревших и малоэффективных направлений деятельности, а, следовательно, и перераспределение кадров и имеющихся финансовых средств являются обязательным условием повышения эффективности Секретариата Организации Объединенных Наций. Только при выполнении этих условий дадут какой-либо результат концепции "нулевого реального роста" или "максимального сдерживания" бюджета Организации Объединенных Наций.

10. Инспектора выражают надежду, что рекомендации, содержащиеся в настоящем докладе, окажут помощь Генеральной Ассамблее в принятии надлежащих решений по поднятым вопросам и будут способствовать повышению эффективности Секретариата в соответствии с принципами и идеалами Организации Объединенных Наций, что представляет собой цель, к которой настойчиво стремятся государства-члены. В то же время инспектора с благодарностью принимают замечания и выражают признательность за сотрудничество всех заинтересованных сторон.

/...

II. РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ СЕКРЕТАРИАТА ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

11. В течение ряда лет некоторые делегации высказывают на Генеральной Ассамблее большую обеспокоенность в связи с высокими темпами роста расходов на персонал и дальнейшим увеличением их доли по регулярному бюджету Организации Объединенных Наций, что, как будет показано ниже, иногда происходит в ущерб деятельности по программам. За последнее десятилетие расходы на персонал выросли почти в 2,5 раза 4/. Доля общих расходов на персонал по бюджету Организации Объединенных Наций выросла с 61,2% в 1974-1975 годах до 65,8% в 1982-1983 годах. Если к этому добавить налогообложение персонала, то соответствующая доля составит 74,9%. Кроме того, как показывает анализ предлагаемого бюджета по программам на 1984-1985 годы, произойдет дальнейший рост по бюджету ассигнований на "оклады и общие расходы на персонал" до 63,5% (исключая налогообложение персонала) и до 77,7% (включая налогообложение персонала).

12. Помимо инфляции, которая за последнее десятилетие составила примерно 85% (в среднем 7% в год), росту окладов и общих расходов на персонал способствовали еще два основных фактора: увеличение числа сотрудников на 20,4% 5/ и увеличение их вознаграждения.

13. Практически на каждой сессии Генеральной Ассамблеи рассматривается уровень окладов и дополнительных льгот, составляющих основные статьи "расходов на персонал". Большое внимание уделялось вознаграждению сотрудников категорий специалистов и выше, а также тому, как оно соотносится с вознаграждением, выплачиваемым в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов Америки, если учитывать принцип Ноблемера, на основании которого устанавливаются оклады в Организации Объединенных Наций.

14. На своей тридцать седьмой сессии Генеральная Ассамблея обсуждала рекомендацию АКК об увеличении с 1 января 1983 года на 5% окладов сотрудников категории специалистов и выше. АКК основывал свою рекомендацию на предположении, что покупательная способность окладов значительно снизилась. На том же основании представители персонала настаивали на увеличении окладов с 1 января 1982 года

4/ В бюджете на период 1974-1975 годы фактические расходы на персонал составили 370 640 600 долл. США, а в 1982-1983 годах - 925 606 500 долл. США.

5/ Согласно регулярному бюджету, в 1975 и 1982-1983 годах в Секретариате Организации Объединенных Наций насчитывалось, соответственно, 9 566 и 11 520 сотрудников категории специалистов и категории общего обслуживания.

на 10%. В этой связи следует упомянуть, что любое увеличение окладов означает дополнительное финансовое бремя для государств-членов. Так, увеличение на 5% подразумевает, что государства-члены должны будут дополнительно вносить ежегодно 45 млн. долл. США в регулярные бюджеты организаций системы Организации Объединенных Наций.

15. Ввиду отсутствия убедительных аргументов в пользу такого увеличения, расхождения во мнениях в отношении его объема, а также вследствие того, что некоторые делегации считали, что персоналу в действительности выплачивается по крайней мере лишних 20%, Генеральная Ассамблея не смогла принять какого-либо решения по данному вопросу и просила КМГС "провести дальнейший обзор основы для определения уровня вознаграждения сотрудников категории специалистов и выше с целью представления рекомендаций на этот счет Генеральной Ассамблее на ее тридцать девятой сессии и позднее периодически в отношении уровня вознаграждения" 6/. Генеральная Ассамблея отметила также "трудности в достижении консенсуса в рамках КМГС относительно толкования и применения принципа Ноблемера" 7/.

16. Недавно АКК после анализа всех элементов сложившегося положения пришел к выводу, что его рекомендация 1982 года относительно увеличения окладов сотрудникам категории специалистов и выше "была и остается оправданной".

17. С учетом нынешнего положения инспекторы полагают, что для принятия объективного решения по данному вопросу необходимо сосредоточить внимание на принципе Ноблемера, учитывая в то же время мнения всех заинтересованных сторон - государств-членов, администрации и персонала.

Принцип Ноблемера

18. 1 октября 1921 года вторая Ассамблея Лиги Наций приняла рекомендацию Четвертого комитета, докладчиком которого являлся г-н Г.Ноблемер, об определении уровня окладов международных гражданских служащих. Данная рекомендация, ставшая известной как принцип Ноблемера, состоит из трех основных элементов.

6/ A/RES/37/126.

7/ Там же.

19. Первый элемент принципа предусматривает, что вознаграждение, выплачиваемое международным гражданским служащим, должно быть таким, чтобы привлекать к работе и удерживать наиболее компетентных и работоспособных граждан любого государства-члена. В докладе Ноблемера эта идея была сформулирована следующим образом: "... в среднем в абсолютном выражении оклады и заработная плата являются высокими. Для их определения единственно приемлемой основой явились оклады наиболее высоко оплачиваемых служащих различных государств-членов Лиги, поскольку в противном случае существовала бы угроза того, что Секретариат и Международное бюро труда не смогли бы воспользоваться услугами вышеуказанных служащих, а поскольку об этом и речи быть не может ... данная средняя шкала окладов и заработной платы является, с точки зрения сопоставимости, обоснованной". Как говорилось в докладе, оклады "являются вполне обоснованными и позволяют использовать услуги граждан всех государств-членов Лиги" 8/. Эта формулировка позволяет сделать вывод, что основное внимание Комитета Ноблемера при установлении высокого уровня окладов было обращено на обеспечение работоспособности и эффективности персонала международной гражданской службы.

20. Второй элемент. Оправдывая уровень окладов международных гражданских служащих, основанный на наиболее высокой оплате в национальной гражданской службе, Комитет Ноблемера также особо подчеркивал фактор экспатриации в связи с работой в международной гражданской службе. Четвертый комитет, где формула Ноблемера обсуждалась до ее принятия Ассамблеей, положительно оценил "тот факт, что в предложенной шкале окладов ... не был оставлен без внимания фактор экспатриации", и счел, что "Комитет в достаточной мере принял его (фактор экспатриации) во внимание" 9/. Таким образом, принцип Ноблемера предусматривал, что оклады в международной гражданской службе уже включали фактор экспатриации.

21. Третий элемент. Комитет Ноблемера учитывал, что предложенный им уровень окладов может быть подвергнут критике со стороны общественного мнения. Поэтому была подчеркнута необходимость информирования общественности о том, почему оклады были установлены на таком уровне. "Они (оклады), - говорится в докладе Ноблемера, - сами ограждают себя от критики, которой общественность, будучи лучше информированной, можно надеяться, не будет их более подвергать" 10/.

8/ League of Nations, Noblemaire Report, 1921, page 598 (Лига Наций, Доклад Ноблемера, 1921 год).

9/ League of Nations, Report of the Fourth Committee, page 5 (Лига Наций, Доклад Четвертого комитета).

10/ League of Nations, Noblemaire Report, 1921, page 598 (Лига Наций, Доклад Ноблемера, 1921 год).

22. Принцип Ноблемера был принят в Организации Объединенных Наций со дня ее создания как единственная основа для определения уровня окладов и заработной платы международных гражданских служащих. Неоднократно его обоснованность ставилась под сомнение некоторыми государствами-членами, также рассматривались другие принципы и системы, однако ничто не было признано более обоснованным и подходящим, чем принцип Ноблемера. Поэтому в рамках настоящего доклада нет необходимости заниматься описанием их положительных и отрицательных сторон. Вывод КСМГС о том, что "выдвинутые до сих пор альтернативы принципу Ноблемера лишь заменят одни аномалии другими, вызывающими не меньшие, если не большие, возражения" 11/, как представляется, остается в силе.

23. Несмотря на тот факт, что принцип Ноблемера ни разу не был опровергнут, вновь и вновь обсуждается вопрос о том, на какой основе должно осуществляться сопоставление общего объема вознаграждения, с какой страной необходимо проводить сопоставление и следует ли при этом рассматривать оклады в гражданской или национальной службе страны сопоставления. Каждый раз соглашались на том, что основой сопоставления должен служить фактический уровень вознаграждения, выплачиваемый в системе Организации Объединенных Наций и в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов и не в каком-либо другом секторе; не было найдено оснований и для изменения методов применения принципа Ноблемера. Такую же позицию занимают КМГС и АКК. По их мнению, в нынешних условиях принцип Ноблемера является предпочтительнее какого-либо другого. Объединения персонала также согласны с применением принципа Ноблемера и использования Соединенных Штатов в качестве страны, с которой проводится сопоставление. Однако иногда они настаивают на том, чтобы за основу сравнения был взят уровень окладов в национальной службе Соединенных Штатов; в последние годы они выдвинули так называемый "прагматический подход" в вопросе о применении принципа Ноблемера, который сам по себе является отходом от этого принципа.

11/ Доклад Специального комитета по пересмотру системы окладов Организации Объединенных Наций, том I, стр. 71, пункт 4.

Применение принципа Ноблемера

Первый элемент - оклады в Организации Объединенных Наций должны быть основаны на наиболее высокооплачиваемой гражданской службе

24. Представители персонала считают, что вознаграждение в системе Организации Объединенных Наций недостаточно для привлечения на работу и удержания граждан Соединенных Штатов Америки, страны, с которой проводится сопоставление. Поэтому, по их мнению, в Секретариат Организации Объединенных Наций набираются менее квалифицированные люди, вследствие чего страдает его эффективность. С другой стороны, некоторые государства-члены считают, что сотрудникам платят более чем достаточно для того, чтобы сделать для них работу в Секретариате Организации Объединенных Наций привлекательной, и что причины его неэффективности имеют иной характер.

25. Инспекторы считают, что если бы вознаграждение персонала Организации Объединенных Наций было недостаточным, то это сказалось бы на наборе персонала из стран с высокооплачиваемой гражданской службой. Статистические данные АКК, однако, показывают 12/, что по состоянию на 31 декабря 1983 года из 3 950 должностей категории специалистов, финансируемых из регулярного бюджета Организации Объединенных Наций, 560 были заняты гражданами Соединенных Штатов, а в целом в системе Организации Объединенных Наций они занимают 1 138 должностей. В предыдущем году соответствующие цифры составляли 3 885, 564 и 1 137 человек. Данные о наборе персонала за 1982 и 1983 годы 13/ не свидетельствуют о какой-либо тенденции к сокращению найма граждан Соединенных Штатов. Напротив, они говорят об увеличении числа принятых на работу из частного сектора и научных (не относящихся к гражданской службе) учреждений. В 1982 году эта категория лиц составила 56,3 процента от общего числа граждан Соединенных Штатов, принятых на работу, а в 1983 году - 66,3 процента. Это свидетельство, а также тот факт, что 944 гражданина Соединенных Штатов числятся в соответствующем реестре Организации Объединенных Наций, как представляется, подтверждают довод о том, что уровень окладов в Организации Объединенных Наций является как для сотрудников федеральной гражданской службы, так и занятых в частном секторе значительным стимулом к тому, чтобы искать работу в Организации Объединенных Наций. В реестре также можно найти значительное число кандидатов из других стран с высокооплачиваемой гражданской службой: Соединенное Королевство (611), Канада (412), Франция (384), Федеративная Республика Германии (187), Нидерланды (155), Бельгия (116), Италия (140) и Швеция (135).

12/ ACC/1984/PER/37.

13/ ACC/1984/PER/4/Rev.1.

/...

26. Следует учитывать, что набор граждан Соединенных Штатов, а также других государств-членов ограничивается системой желательных квот на число сотрудников из государств-членов и не отражает действительного числа тех, кто хотел бы работать в Организации Объединенных Наций. Тот факт, что в списках кандидатов на работу в Организации Объединенных Наций содержится несколько тысяч представителей из развитых стран, говорит, однако, сам за себя. Здесь также следует отметить другой важный момент: как правило, сотрудники (в том числе граждане Соединенных Штатов Америки) стремятся, поступив на работу в Секретариат, получить постоянные контракты и практически не имеют места случая ухода из Организации в связи с недостаточной оплатой. Другими словами, оклады в Секретариате Организации Объединенных Наций являются достаточно высокими, для того чтобы не побуждать сотрудников искать работу в других местах. Кроме того, следует отметить, что община, включающая сотрудников Организации Объединенных Наций, может рассматриваться как одна из наиболее состоятельных не только в Нью-Йорке, но и в Соединенных Штатах в целом. Согласно статистическим данным, опубликованным недавно университетом Рузвельта 14/, в Нью-Йорке имеется 8 из 20 наиболее состоятельных районов страны, включая Вторую авеню в средней части Манхэттена, Мюррейхилл и Вашингтон сквер, с ежегодным доходом на душу населения, соответственно, 19 025, 18 630 и 18 100 долл. США, которые значатся в списке на 12, 14 и 15-м месте. Общие выплаты среднему сотруднику Организации Объединенных Наций (С-4, ступень VI), работающему и живущему в Нью-Йорке, составляют около 58 000 долл. США, соответственно доход на одного человека семьи сотрудника Организации Объединенных Наций из трех человек вполне подпадает под упомянутую выше категорию.

Второй элемент - фактор экспатриации

27. Как это было указано выше, в соответствии с принципом Ноблемера фактор экспатриации в достаточной мере отражен в шкале окладов международных гражданских служащих или включен в них. Однако сегодня в рамках системы Организации Объединенных Наций приходится сталкиваться с рядом значительных отклонений от данного принципа, в результате чего персонал Организации Объединенных Наций находится в более выгодном положении, чем сотрудники сопоставимой службы.

28. Во-первых. В 1972 году Специальный комитет по пересмотру окладов сделал вывод, что "уровень ... базового вознаграждения в Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке, превышающий на 15 процентов чистые выплаты в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов, является достаточной разницей, в частности, поскольку почти половина сотрудников - это граждане западноевропейских стран, в которых шкалы окладов намного ниже, а значительная часть остальных - представители стран, в которых оклады национальных служащих ниже тех, которые выплачиваются в развитых промышленных странах" 15/. Как видно из доклада КМГС

14/ "International Herald Tribune", 8 August 1984.

15/ Доклад Специального комитета, том I, пункт 191.

/...

Генеральной Ассамблее 16/, увеличение базового вознаграждения Организации Объединенных Наций было рекомендовано Специальным комитетом в силу "в основном экспатриативного характера службы Организации Объединенных Наций", несмотря на тот факт, что в соответствии с принципом Ноблемера фактор экспатриации в достаточной мере уже учтен в размере окладов. В докладе указывается: "В целях компенсации различий в характере национальной и международной службы и, в частности, фактора экспатриации, было допущено отклонение в пользу Организации Объединенных Наций. Его соответствие никогда не определялось. В 1971-1972 годах Специальный комитет большинством голосов принял решение о том, что превышение в размере 15 процентов шкалы окладов правительства Соединенных Штатов является достаточным для привлечения и сохранения на службе высококвалифицированного персонала Организации Объединенных Наций и обеспечения соответствующего географического распределения". Это означает, что элемент экспатриации был принят во внимание второй раз в добавление к указанным ниже другим льготам, связанным с экспатриацией. Согласно данным КМГС, в настоящее время это отклонение с учетом стоимости жизни составляет 116,1 и 124,3 без корректива.

29. Во-вторых. Все сотрудники Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше, а также члены их семей пользуются отпуском на родину (раз в два года) с предоставлением дополнительных дней для проезда в оба конца за счет Организации Объединенных Наций. Кроме того, продолжительность ежегодного отпуска всех сотрудников (в том числе категории общего обслуживания) на 10 дней больше, чем у гражданских служащих в Соединенных Штатах. Необходимо отметить, что объединение персонала и администрация придерживаются мнения, что дополнительные десять дней представляют собой льготу за экспатриацию и не должны приниматься во внимание при сравнении общего вознаграждения. С другой стороны, некоторые государства-члены считают, что сотрудники Организации Объединенных Наций работают на десять дней меньше, чем федеральные гражданские служащие Соединенных Штатов, и что этот факт должен быть отражен при проведении сопоставления.

30. В-третьих. Сотрудники Организации Объединенных Наций получают пособие на образование, не выплачиваемое сопоставимой службой.

31. В-четвертых. Начиная с первого дня своего поступления на работу, сотрудники Организации Объединенных Наций могут использовать в течение четырехгодичного периода девять месяцев полностью оплачиваемого отпуска по болезни и дополнительно девять месяцев, оплачиваемых в объеме половины ставки. В то же время в Соединенных Штатах необходимо проработать 14 лет без какого-либо отпуска по болезни, с тем чтобы накопить девять месяцев полностью оплачиваемого отпуска по болезни.

16/ A/38/30, пункт 90.

32. В-пятых. В системе Организации Объединенных Наций ступени присваиваются быстрее, чем в федеральной гражданской службе Соединенных Штатов - в Организации Объединенных Наций необходимо 8-10 лет для достижения десятой ступени, в то время как в Соединенных Штатах этот период составляет 18 лет.

33. Инспекторы полагают, что все эти льготы ставят сотрудников Организации Объединенных Наций еще в более выгодное положение по сравнению с сотрудниками других организаций и в большей мере способствуют привлечению на работу и предотвращению ухода с работы людей, обладающих "высоким уровнем работоспособности, компетентности и добросовестности". Следует, однако, отметить, что в настоящем докладе при сопоставлении общего вознаграждения, выплачиваемого служащим в Организации Объединенных Наций и в Соединенных Штатах, учтены не все вышеуказанные льготы.

Третий элемент - оклады и заработная плата международных гражданских служащих не должны быть предметом критики со стороны общественности

34. Вопрос об уровне окладов сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше не новый и, очевидно, является наиболее спорным в рамках всего обсуждения затрат Секретариата. Согласно большей части анализов, оклады рассматриваются как слишком высокие, и чрезвычайно часто сотрудник Организации Объединенных Наций характеризуется средствами массовой информации как человек, который получает слишком много за свою работу. Что же касается эффективности, то органы печати заявляют, что по-настоящему много работает лишь незначительная часть сотрудников Организации Объединенных Наций, чье служение делу мира и другим высоким целям является слишком ценным, чтобы обходиться без них 17/.

35. Следует признать, что заявления в печати являются в определенной степени преувеличенными, но их нельзя полностью отвергать. Делегаты, особенно в последние годы, все чаще выражают свое неудовлетворение качеством документации, подготавливаемой персоналом Секретариата, и ее несвоевременным распространением. Они высказывают жалобы, что Секретариат выпускает документы чисто описательного характера, не содержащие какого-либо критического анализа. Например, во многих резолюциях и решениях ЭКОСОС содержится напоминание Секретариату о необходимости соблюдения сроков представления документов или повышения качества составления представляемых документов. В них даже предлагается, чтобы Генеральный секретарь представил новые доклады, которые устранили бы чувство неудовлетворения, вызванного уже полученными докладами. На последней сессии Генеральной Ассамблеи делегаты были серьезно огорчены тем фактом, что бюджет по программам на 1984-1985 годы был распространен в ходе

17/ "The Economist", December 1982.

сессии. Состоявшаяся в мае 1983 года Конференция Организации Объединенных Наций по процедурным вопросам, на которой присутствовали высокопоставленные дипломаты постоянных представительств при Организации Объединенных Наций и члены различных комитетов Организации Объединенных Наций, в том числе ККАБВ, КПК, а также руководящие работники Секретариата Организации Объединенных Наций и ученые, пришла к выводу, что рост бюджета Организации Объединенных Наций не привел к "повышению ее эффективности или компетентности" 18/. Почти 70 процентов из тех, кто ответил на вопросник ЮНИТАР, распространенный в Организации Объединенных Наций среди дипломатов, согласились с тем, что "в последние годы общая эффективность работы международной гражданской службы значительно снизилась" 19/.

18/ Report of the Fourteenth United Nations Procedures Conference **sponsored** by the Stanley Foundation, 13 - 15 May 1983, page 31.

19/ UNITAR "Diplomats' view on the United Nations System". An attitude survey. Policy and Efficacy Studies, No. 7, page 31.

/...

Сопоставление общего объема компенсации, выплачиваемой
сотрудникам Организации Объединенных Наций и федеральным
гражданским служащим Соединенных Штатов

36. Суть принципа Ноблемера состоит в том, чтобы международные гражданские служащие получали не меньше сотрудников наиболее высокооплачиваемой национальной гражданской службы и таким образом обеспечивали высокий уровень эффективности и компетентности. В этом смысле все ссылки на системы оплаты труда в частном секторе Соединенных Штатов Америки или в других международных организациях, таких, как Всемирный банк, Международный валютный фонд или ОЭСР, являются неуместными. Следует отметить, что в Нью-Йорке с пригородами работает 54 тыс. федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов Америки, которые живут в тех же условиях, что и их коллеги в Организации Объединенных Наций, без какой-либо компенсации на стоимость жизни. Принцип Ноблемера также подразумевает, что, если оклады в сопоставимой службе не растут ввиду национальных экономических трудностей, в том числе инфляции, международную гражданскую службу следует все равно соответственно сравнивать с ней, соблюдая вышеизложенный принцип. Другими словами, до тех пор, пока персонал Организации Объединенных Наций получает большее вознаграждение, чем сотрудники соответствующих категорий федеральной гражданской службы Соединенных Штатов Америки, нет оснований для увеличения их окладов. Чаще всего органы персонала аргументируют свои требования о дальнейшем повышении окладов снижением покупательной способности. Этот довод, однако, является неуместным, поскольку уровень покупательной способности практически всегда является одинаковым для персонала Организации Объединенных Наций и федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов Америки, при этом возможная небольшая разница компенсируется с помощью корректива по месту службы. Поэтому любые изменения в уровне окладов Организации Объединенных Наций следует ставить в зависимость не от концепции сохранения покупательной способности, а от фактических изменений в окладах в сопоставимой службе в соответствии с принципом Ноблемера.

37. Последний обзор окладов в Организации Объединенных Наций был проведен в 1972 году Специальным комитетом, учрежденным в соответствии с резолюцией Генеральной Ассамблеи (A/RES/2743/XXV). Сопоставление охватывало базовое вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке (оклад, корректив по месту службы и пособие на супругу или супруга) и оклады федеральных гражданских служащих Соединенных Штатов, также работающих в Нью-Йорке

/...

(семейных сотрудников, не имеющих детей). В результате среднее соотношение сопоставимых классов и ступеней на 1 января 1972 года составило 126,6 к 100 в пользу сотрудников Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и 113,85 к 100 в пользу сотрудников Организации Объединенных Наций в Женеве. В среднем соотношение составило 120,22 к 100.

38. Комментируя эти результаты, Специальный комитет отметил: "Мы признаем, что цифры, касающиеся соотношения между двумя системами окладов, являются лишь ориентировочными. Очевидно, что это сопоставление не полное, во-первых, поскольку подавляющая часть сотрудников Организации Объединенных Наций работает не в своей стране, в то время как служащие Соединенных Штатов находятся у себя дома, и во-вторых, поскольку сравниваемые элементы выплат различаются по своему характеру. Тем не менее большинство из нас считает, что, даже с учетом этих различий, нынешнее общее вознаграждение сотрудников Организации Объединенных Наций как в Нью-Йорке, так и в других местах, является слишком высоким по отношению к окладам в наиболее высоко оплачиваемой национальной гражданской службе" 20/.

39. Генеральная Ассамблея приняла к сведению доклад Комитета и его рекомендацию об увеличении вознаграждения на 15 процентов, что означало значительное увеличение выплат с учетом фактора экспатриации. Однако нет ни одного решения Генеральной Ассамблеи о том, что данная разница должна постоянно сохраняться и что оклад или корректив по месту службы необходимо изменять для поддержания баланса.

40. Необходимо подчеркнуть, что Специальный комитет 1972 года, рекомендовав соотношение 115 к 100 между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и уровнем оклада в Соединенных Штатах, указывал: "На основании вышеизложенного мы пришли к выводу о возможности установления базового оклада в размере 85 процентов и выплат с учетом фактора экспатриации в размере 5 процентов от соответствующего оклада в Соединенных Штатах Америки, причем разница до 115 процентов должна поддерживаться за счет корректива по месту службы". И далее: "С целью обеспечения большей гибкости в применении данной формулы на практике, а также признавая тот факт, что нынешнее соотношение между вознаграждением в Организации Объединенных Наций и уровнем окладов в Соединенных Штатах различается для различных классов, мы решили рекомендовать установление базового оклада в пределах от 75 процентов до 85 процентов от уровня выплат в Соединенных Штатах" 21/.

20/ Доклад Специального комитета, том I, пункт I67.

21/ Там же, том I, пункты I72 и I73.

41. В настоящее время, т.е. 12 лет спустя после принятия этого решения, положение, как видно из таблицы I, стало явно несоответственным: чистый оклад для ступени 1 в Организации Объединенных Наций составляет 84,10 процентов сопоставимого оклада в Соединенных Штатах Америки, что несколько ниже уровня в 85 процентов. Однако корректив по месту службы для класса 9 составляет 39,16 процента, и в итоге получаемая заработная плата в Организации Объединенных Наций (без какого-либо пособия с учетом фактора экспатриации или разницы в отработанных часах) на 23,26 процента выше, чем в Соединенных Штатах Америки.

42. Необходимо отметить, что на своей последней сессии, состоявшейся в мае 1984 года, ККВКМС рекомендовал дальнейшее увеличение корректива по месту службы для Нью-Йорка на 9,6 процента, т.е. до класса 11, ввиду того факта, что в сравнении с другими местами службы корректив по месту службы в Нью-Йорке ниже. Таким образом, корректив по месту службы для класса 10 составляет 44,57 процентов оклада в Соединенных Штатах Америки, а для класса 11 он будет составлять 50,45 процента. Соответственно разница в получаемой заработной плате сотрудников Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов будет составлять в одном случае 28,67 процента, а в другом - 34,53 процента. Необходимо отметить, что эти цифры не включают какой-либо элемент экспатриации.

43. В своей резолюции 31/141 от 17 декабря 1976 года Генеральная Ассамблея приняла к сведению намерение КМГС продолжить исследования с целью выработки методологии, позволяющей провести сравнение общих компенсационных выплат между сопоставимой гражданской службой и системой окладов в Организации Объединенных Наций, и просила Комиссию провести это сравнение на всех уровнях.

44. В соответствии с данной и другими аналогичными резолюциями Генеральной Ассамблеи секретариат КМГС опубликовал в июне 1981 года исследование (ICSC/R.272), подготовленное при содействии внешней консультативной фирмы Тауэр, Перрин, Фостер энд Кросби (CPF & C).

45. В целом сравнение проводилось на той же основе, которую использовал Специальный комитет 1972 года: оклады, пособия и льготы, выплачиваемые в Организации Объединенных Наций, и оклады в Соединенных Штатах. Кроме того, были сопоставлены количество отработанных за год часов, условия выхода на пенсию, оценка годовых пенсионных выплат и медицинское страхование. Все остальные факторы исключались и рассматривались как льготы, предоставляемые за экспатриацию.

/...

ТАБЛИЦА I
СРАВНЕНИЕ ЧИСТОГО ОКЛАДА В ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ И СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ
И ОТНОШЕНИЕ КОРРЕКТИВА ПО МЕСТУ СЛУЖБЫ К ЧИСТОМУ ОКЛАДУ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ АМЕРИКИ

Класс (ступень 1)	Чистый оклад в ООН а/ США б/	Чистый оклад в США в/ США б/	ООН/США в %	КПМС (класс 9)	% от оклада в США	КПМС (класс 10)	% от оклада в США	КПМС (класс 11)	% от оклада в США
С-1; 00-9	15 866	18 163	87,35	7 429	40,90	8 510	46,85	9 590	52,80
С-2; 00-11	19 894	28 036	86,36	9 318	40,45	10 673	46,33	12 030	52,22
С-3; 00-12	28 803	27 712	85,89	11 216	40,47	12 847	46,36	14 479	52,25
С-4; 00-13	28 311	32 807	86,30	13 358	40,72	15 301	46,64	17 244	52,56
С-5; в сумме	34 018	40 324	84,36	15 988	39,52	17 592	43,63	20,574	50,56
Д-1; в сумме	37 639	49 696	75,74	17 342	34,90	19 864	39,97	22,387	45,05
Д-2; в сумме	42 872	51 830	82,72	19 098	36,85	21 876	42,20	24 654	47,57
В среднем			84,10		39,16		44,57		50,43
ООН (чистый оклад и КПМС)/США					128,26		128,67		134,53

ПРИМЕЧАНИЕ: а/ Чистый оклад включает пособие на иждивенцев: жену и одного ребенка.

б/ Чистый оклад включает пособие на жену и одного ребенка.

...

46. В результате проведенного исследования был сделан вывод, что соотношение между общим вознаграждением, выплачиваемым Организацией Объединенных Наций и гражданскими службами Соединенных Штатов, составило 114,2 к 100 в пользу Организации Объединенных Наций.

47. Исследование было предметом обсуждения на тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи, на которой его результаты были поставлены под сомнение некоторыми делегатами, выразившими мнение, что сотрудники Организации Объединенных Наций получают чрезмерно большие выплаты. Например, делегация Соединенных Штатов распространила документ от 16 ноября 1982 года, в котором соотношение определялось как 134,6 к 100. В другом более позднем ее документе разница была, однако, скорректирована и соотношение составило 132,2 к 100, что было объяснено повышением окладов в Соединенных Штатах с января 1984 года. В обоих документах ставятся под сомнение основополагающие данные, которые были представлены консультирующей фирме секретариатом КМГС. Тем не менее, секретариат КМГС не согласился с позицией делегации Соединенных Штатов и продолжает считать, что в настоящее время соотношение составляет ниже 115. Один из основных моментов, вызвавших спор между сторонами, касается понимания факторов экспатриации и вопроса о том, следует ли учитывать их при сравнении общей компенсации.

48. В свете вышесказанного инспекторы, используя базовые цифры секретариата КМГС для своих расчетов, в целом не согласны с его методологией и хотели бы изложить собственные замечания по трем конкретным моментам, которые могут быть предметом разногласий с этим органом.

49. Во-первых, при сравнении продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого как сотрудникам Организации Объединенных Наций, так и гражданским служащим в Соединенных Штатах, Секретариат исходит из предположения, что все они имеют право на отпуск из 20 рабочих дней в год. Что касается Соединенных Штатов, то данная предпосылка не вызывает возражений. В среднем служащие в Соединенных Штатах Америки имеют 20-дневный отпуск: по 13 дней в первые три года службы, по 20 дней - в период от 3 до 15 лет и 26 дней - после 15 лет службы. Можно добавить, что служащие, работающие в тяжелых условиях за границей, имеют право дополнительно на максимум 15 дней отпуска на родину каждые 18-24 месяца. Однако, учитывая тот факт, что лишь около 1 процента гражданских служащих Соединенных Штатов работают за границей, распределенная на всех служащих корректировка составит не более одного дополнительного часа в год и, таким образом, может не учитываться при проведении сопоставительных расчетов.

/...

50. С другой стороны, сотрудники Организации Объединенных Наций ежегодно пользуются отпуском продолжительностью в 30 рабочих дней, однако секретариат КМГС исключает из своих расчетов 10 дней на том основании, что они составляют льготу за экспатриацию. С тем чтобы поддержать данный аргумент, он ссылается на принятое в 1949 году Пятым комитетом решение о продолжении установленной практики предоставления 30-дневного ежегодного отпуска всему персоналу, в том числе персоналу категории общего обслуживания. Но, по мнению Инспекторов, именно этот факт доказывает обратное: льготы за экспатриацию, такие, как пособие на образование, являются привилегией лишь сотрудников категории специалистов и выше и некоторых других сотрудников, набираемых на международной основе, и именно по этой причине десять дополнительных дней ежегодного отпуска не являются такого рода льготой и, следовательно, должны быть включены в сопоставительные расчеты. Это означает также, что сотрудники Организации Объединенных Наций в действительности работают на десять дней меньше. Кроме этого, не следует проводить аналогю как это делает секретариат КМГС, между ежегодным отпуском, который не является льготой с учетом экспатриации, с отпуском на родину, который входит в эту категорию.

/...

51. Во-вторых, согласно Федеральной статистике Соединенных Штатов о трудовых ресурсах, невозможно получить отдельные данные об отпуске по болезни, которым воспользовались в Соединенных Штатах Америки служащие только категории специалистов. Поэтому необходимо сравнивать трудовые ресурсы Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов в целом. Тем не менее секретариат КМГС сопоставляет 9,25 дня отпуска по болезни, используемые всеми служащими Соединенных Штатов, в том числе категории общего обслуживания 22/, с 4,75 дня, используемых только сотрудниками Организации Объединенных Наций в категории специалистов и выше. При проведении правильного сопоставления, т.е. включая персонал категории общего обслуживания, соответствующая цифра для Организации Объединенных Наций будет равняться не 4,75 дня, а 10,7 дня. Полное сравнение количества часов, ежегодно отработанных сотрудниками Организации Объединенных Наций и служащими в Соединенных Штатах, приводится ниже в таблице II, которая показывает, что персонал Организации Объединенных Наций работает на 10,3 процента часов или на 21,7 рабочего дня меньше, чем служащие в Соединенных Штатах Америки (I 893,20 - I 716,80 = 176,4 : 8,125 = 21,7). Формат тот же, что использовался секретариатом КМГС в документе ICSC/R.272.

ТАБЛИЦА II

	<u>Анализ КМГС</u>	<u>Пересмотренный анализ</u>
а) <u>Запланированное количество часов в год (включая обеденный перерыв)</u>		
Организация Объединенных Наций	2 120,60	2 120,60
Соединенные Штаты	2 218,50	2 218,50
б) <u>Отсутствие на работе в связи с отпуском</u>		
<u>Организация Объединенных Наций</u>		
Официальные праздники	9,00 дней	9,00 дней
Ежегодный отпуск	20,00 дней	30,00 дней
Отпуск по болезни	<u>4,75 дня</u>	<u>10,70 дня*</u>
Промежуточный итог:	33,75 дня	49,70 дня
Дни x 8,125 часа в день	274,22 часа	403,80 часа

22/ Согласно информации, представленной Национальным бюро Соединенных Штатов Америки по вопросам управления персоналом, отдельные данные о невыходе на работу по болезни служащих категории специалистов в Соединенных Штатах не существуют.

/...

ТАБЛИЦА II (продолжение)

	<u>Анализ КМГС</u>	<u>Пересмотренный анализ</u>
<u>Соединенные Штаты Америки</u>		
Официальные праздники	9,00 дня	9,00 дня
Ежегодный отпуск	20,02 дня	20,00 дня
Отпуск по болезни	<u>9,25 дня</u>	<u>9,25 дня</u>
Промежуточный итог:	38,27 дня	38,27 дня
Дни x 8,5 часа в день	325,30 часа	325,30 часа
с) <u>Количество часов после внесения корректива с учетом официальных праздников и отпусков</u>		
Организация Объединенных Наций	I 846,38	I 716,80
Соединенные Штаты	I 893,20	I 893,20
Соединенные Штаты/Организация Объединенных Наций	I 02,5 процента	I 10,3 процента

* Информация, представленная Бюро персонала Секретариата Организации Объединенных Наций: средние данные за 1980-1983 годы.

52. В-третьих, в своих двух записках секретариат КМГС ввел при расчетах общей разницы в компенсации новый фактор, который был им назван "продолжительностью службы" (ICSC/18/R.5) или "различием в стаже работы" (ICSC/20/R.2).

53. Суть данного фактора заключается в том, что служащие в Соединенных Штатах Америки, в силу того, что пенсионный возраст равен 65 годам, работают в среднем на 2,4 года больше, чем соответствующие сотрудники Организации Объединенных Наций. С учетом данного фактора расчеты производились следующим образом. Пенсии, получаемые ежегодно сотрудниками Организации Объединенных Наций, вычитаются из ежегодных окладов, выплачиваемых гражданским служащим в Соединенных Штатах. Разница умножается на 2,4 года дополнительной работы в случае с Соединенными Штатами и делится на 20 лет - средний срок службы в системе Организации Объединенных Наций. Окончательный результат (I 215 - 3 249 долл. США) прибавляется к окладам сотрудников

/...

Организации Объединенных Наций. Он также учитывается при сравнении общего вознаграждения, выплачиваемого гражданским служащим в Соединенных Штатах и в Организации Объединенных Наций, и, следовательно, сокращает разницу на 4,85 процента.

54. По мнению инспекторов, включение данного фактора в расчеты не оправдано по следующим причинам:

а) Сотрудникам Организации Объединенных Наций, в том числе имеющим временные и срочные контракты, будут платить за работу, которую они не выполняют и никогда не будут выполнять.

б) Значительное число вышедших на пенсию сотрудников Организации Объединенных Наций продолжает работать как в системе Организации, так и вне ее.

с) Если проводить сравнение на долгосрочной основе, по крайней мере в течение следующих пяти лет, то получится, что вышедший на пенсию сотрудник Организации Объединенных Наций получает почти такое же вознаграждение, как и соответствующий служащий в Соединенных Штатах, который выходит на пенсию в 65 лет и живет дополнительно пять лет за счет пенсии. Например, сотрудник Организации Объединенных Наций класса С-4 (высшая ступень) после 20 лет службы будет получать ежегодно пенсию в сумме 24 962 долл. США (см. А/38/746) или 249 620 долл. США в течение первых десяти лет после выхода на пенсию. Соответствующие служащие в Соединенных Штатах Америки, получающие ежегодно чистый оклад в сумме 33 124 долл. США (см. ICSC/20/R.2, приложение V) и пенсионное пособие, составляющее 18 465 долл. США в год (см. А/38/746), получают за тот же период (пять лет работы и пять лет пребывания на пенсии) 257 995 долл. США.

д) Члены КМГС пока еще не пришли к консенсусу в вопросе о том, является ли выход на пенсию в возрасте 60 лет преимуществом или недостатком. Следует отметить, что ряд членов Комиссии действительно считает, что тот факт, что большинство сотрудников Организации Объединенных Наций вынуждено выходить на пенсию в возрасте 60 лет, представляет собой явный недостаток международной гражданской службы, так как в Соединенных Штатах такого ограничения не существует. С другой стороны, по мнению некоторых членов Комиссии, обязательный возраст выхода на пенсию отнюдь не ставит международного гражданского служащего в невыгодное положение, а представляет явно благоприятный для него фактор, поскольку он может пользоваться пенсионным обеспечением в течение более длительного периода времени без необходимости трудиться. Поэтому эти члены Комиссии выразили мнение, что в рамках сравнения общей компенсации не следует осуществлять каких-либо коррективов для учета различий в продолжительности срока

/...

службы. Более того, некоторые члены Комиссии считают, что различие в средней продолжительности карьеры следует учитывать при сопоставлении общей компенсации путем соответствующего вычета, поскольку это является преимуществом международной гражданской службы 23/.

55. Учитывая вышесказанное, инспекторы полагают, что есть основания учитывать при сравнении компенсации оба фактора: десять дополнительных дней ежегодного отпуска, предоставляемые сотрудникам Организации Объединенных Наций, и корректив на отпуск по болезни, что в совокупности составляет 10,3 процента разницы в отработанных часах, и исключить из сопоставления фактор "различия в стаже работы".

56. С учетом этих двух факторов полученное секретариатом КМГС на основе чистых окладов Организации Объединенных Наций/Соединенных Штатов соотношение в 116,1 процента (см. приложение I) в действительности составит 128,1 процента ($116,1 \times 1,103 = 128,1$), а соотношение в 109,3 процента, полученное в результате сравнения общей компенсации (см. приложение II), составит 120,6 процента ($109,3 \times 1,103 = 120,6$).

57. При внесении дальнейших коррективов, т.е. при исключении из расчетов общего вознаграждения фактора "различия в стаже работы", соотношение составит 125,9 процента. Исчисление размеров общего вознаграждения показано в таблице III, которая воспроизводит приложение VI к документу ICSC/20/R.2 с учетом вышеназванных коррективов: включая 10,3 процента разницы в отработанных часах и исключая фактор "различия в стаже работы". Все цифры, касающиеся последнего фактора, приводятся в скобках.

58. Необходимо отметить, что решение КМГС об увеличении корректива по месту службы для Нью-Йорка, являющегося базовым городом, на 9,6 процента приведет к разнице 127,6 процента с учетом фактора "различия в стаже работы" и 133,0 процента - без его учета. Это показано в таблице IV. Как и в вышеприведенной таблице III, цифры в скобках показывают значения, полученные без учета фактора "различия в стаже работы".

59. На основании произведенных ими расчетов инспекторы пришли к тому же выводу, что и те делегаты на Генеральной Ассамблее, которые считают, что сотрудники Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше получают значительно более высокую плату по сравнению с работниками федеральной гражданской службы Соединенных Штатов. Поэтому в настоящее время нет основания для увеличения окладов либо корректива по месту службы.

23/ A/37/30, пункты 78-79; A/38/30, пункт 28.

60. Что касается вопроса о пенсиях, то необходимо отметить, что сотрудники Организации Объединенных Наций получают также более высокие пенсии, чем служащие в Соединенных Штатах. Приведенные в таблице V цифры показывают объем пенсий, выплачиваемых после ухода в отставку в обеих службах после 20, 30 и 35 лет службы. Расчеты произведены на основании статистических данных, содержащихся в документах A/38/746 (доклад Пятого комитета) и ICSC/R.272, приложение VIII, с использованием методологии КМГС.

61. Таблица показывает, что для классов С-I/D-2 итоговые цифры составляют в 1981 году 119,72 процента (20 лет), 115,73 процента (30 лет) и 106,45 процента (35 лет) и в 1983 году 132,42 процента, 128 процентов и 117,74 процента. Таблица также показывает, что размеры пенсий сотрудников Организации Объединенных Наций увеличились за два года на 12,70 процента, 12,27 процента и 11,29 процента соответственно для 20, 30 и 35 лет службы. Среднегодовая доля в процентах за 1980 год составляет 117,58 (оценка КМГС), за 1981 год - 114,10, за 1983 год - 125,96, за 1984 год - 125,38 - все в пользу сотрудников Организации Объединенных Наций.

62. Следует отметить, что установление более высоких пенсий привело к существующей диспропорции в рамках Пенсионного фонда, что в настоящее время представляет собой чрезвычайно серьезную проблему.

/...

ТАБЛИЦА III

Исчисление разницы общей компенсации для сотрудников сопоставимых классов в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций (с 1 июля 1984 года)

Класс Организации Объединенных Наций	Размер общей компенсации		Организация Объединенных Наций/Со- единенные Штаты Америки	Весы для подсчета общего соотношения
	В данном классе Ор- ганизации Объединенных Наций	В эквивалент- ном классе Соединенных Штатов Америки		
C-1	29 966	25 876 (24 661)	115,8 (121,5)	1,9
C-2	37 901	32 563 (31 087)	116,4 (121,9)	11,9
C-3	45 806	38 949 (37 295)	117,6 (122,8)	24,0
C-4	55 002	45 963 (44 072)	119,7 (124,6)	28,8
C-5	66 764	56 607 (54 277)	117,9 (123,0)	22,6
D-1	74 174	70 392 (67 143)	105,4 (110,5)	8,0
D-2	84 788	73 101 (70 064)	116,0 (121,0)	2,8
Средневзвешенное соотношение (Нью-Йорк/ Вашингтон, О.К. = 100):				117,1 (122,3)
Соотношение стоимости жизни Нью-Йорк/ Вашингтон, О.К.:				107,1
Средневзвешенное соотношение с учетом разницы в стоимости жизни:				109,3 (114,15)
Средневзвешенное соотношение с учетом 10,3 про- цента разницы в отработанных часах:				120,6 (125,9)

/...

ТАБЛИЦА IV

Исчисление разницы общей компенсации для сотрудников сопоставимых классов в Соединенных Штатах и Организации Объединенных Наций (для класса 11)

Класс Организации Объединенных Наций	Размер общей компенсации		Организация Объединенных Наций/Со- единенные Штаты Америки	Весы для подсчета общего соотношения
	В данном классе Ор- ганизации Объединенных Наций	В эквивалент- ном классе Соединенных Штатов Америки		
C-1	31 767	25 876 (24 661)	122,8 (128,8)	I,9
C-2	40 160	32 563 (31 087)	123,3 (129,2)	II,9
C-3	48 526	38 949 (37 295)	124,6 (129,1)	24,0
C-4	58 240	45 963 (44 072)	126,7 (132,1)	28,8
C-5	70 627	56 607 (54 277)	124,8 (130,1)	22,6
D-1	78 378	70 392 (67 143)	111,3 (116,7)	8,0
D-2	89 419	73 101 (70 064)	122,3 (127,6)	2,8
Средневзвешенное соотношение (Нью-Йорк/ Вашингтон, О.К. = 100):				123,9 (129,2)
Соотношение стоимости жизни Нью-Йорк/ Вашингтон, О.К.:				107,1
Средневзвешенное соотношение с учетом разницы в стоимости жизни:				115,7 (120,6)
Средневзвешенное соотношение с учетом 10,3 процента разницы в отработанных часах:				127,6 (133,0)

/...

ТАБЛИЦА У

Пенсии, выплаченные сотрудникам Организации Объединенных Наций, в сравнении с пенсиями, выплаченными федеральным гражданским служащим Соединенных Штатов в 1981 и 1983 годах после 20-ти, 30-ти и 35-ти лет службы (в процентах)*

Класс	20 лет			30 лет			35 лет			Соотношение ООН/США	
	1981 год	1983 год	Рост	1981 год	1983 год	Рост	1981 год	1983 год	Рост	1980 год	1984 год
С-1	112,36	126,75	14,39	108,61	122,52	13,91	99,91	112,70	12,79	111,35	119,02
С-2	112,77	127,40	14,63	109,00	123,17	14,17	100,27	113,28	13,01	113,96	121,78
С-3	120,04	135,81	15,77	116,03	131,29	15,26	106,73	120,76	14,03	116,55	124,66
С-4	119,34	135,19	15,85	115,36	130,68	15,32	106,11	120,20	14,09	120,68	129,04
С-5	113,86	127,40	13,54	110,07	123,15	13,08	101,24	113,27	12,03	117,41	126,97
Д-1	124,08	131,12	7,04	119,94	126,75	6,81	110,33	116,59	6,26	112,57	118,27
Д-2	135,62	143,25	7,63	131,10	138,47	7,37	120,58	127,37	6,79	130,53	137,62
Итого:	119,72	132,42	12,70	115,73	128,00	12,27	106,45	117,74	11,29	117,58	125,38

* Расчеты произведены на основе сопоставления классов в Организации Объединенных Наций и взвешенных классов для Соединенных Штатов с использованием методологии, применяемой секретариатом КМГС.

III. НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЛЮДСКИХ
И ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕКРЕТАРИАТЕ
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

63. Государства-члены Организации Объединенных Наций высказывают озабоченность в целом по поводу того, что в настоящее время Секретариат Организации Объединенных Наций, как никогда раньше, характеризует отсутствие эффективности. Недавние прения на Генеральной Ассамблее четко показали, что "забота об эффективности, рентабельности и умеренности не является уделом одной страны или группы стран, что выплата взносов в Организацию имеет последствия для бюджета развивающихся стран в той же мере, что и для бюджета развитых стран" 24/.

64. Объединенная инспекционная группа неоднократно рассматривала проблему эффективности Секретариата Организации Объединенных Наций и выдвинула ряд рекомендаций для ее повышения. В настоящем докладе в связи с данной проблемой рассматривается лишь несколько вопросов, которые, по мнению инспекторов, заслуживают самого тщательного рассмотрения как государствами-членами, так и административными органами.

Чрезмерная бюрократизация

65. Одним из этих вопросов является чрезмерная бюрократизация Секретариата, о которой довольно часто говорится на Генеральной Ассамблее, а также в публикациях, выпускаемых вне Организации Объединенных Наций и касающихся функционирования Организации Объединенных Наций. Очевидно, в этом отношении показательной может явиться фактическая зависимость между ресурсами, используемыми на основные и второстепенные направления деятельности. Несомненно, чем большая доля средств выделяется на второстепенные направления, тем в большей степени страдают от нехватки ресурсов основные деятельности, и, следовательно, общая эффективность Секретариата. В следующей таблице инспекторы ставили своей целью указать размеры ресурсов, выделенных для второстепенных видов деятельности, и их долю в общей сумме ассигнований. Хотя нельзя утверждать, что между этими двумя типами видов деятельности можно провести точное разграничение, а включение некоторых видов обслуживания, таких, как обеспечение письменного и устного перевода, может вызвать замечания, данная таблица является показательной в том отношении, что в ней указаны ресурсы, используемые для целей, которые нельзя точно называть "основными первоочередными видами деятельности".

24/ A/C.5/38/SR.22, стр. 10 англ. текста.

66. Содержащиеся в таблице данные подтверждают заявление о том, что бюрократический аппарат Секретариата Организации Объединенных Наций растет. На все приводимые в таблице бюджетные разделы, - в том числе раздел "Общественная информация", который до недавнего времени рассматривался как часть "общих услуг" и который, если строго подходить к вопросу, не является первоочередным направлением деятельности, - было израсходовано за двухгодичный период 1981-1983 годов 764 843 900 долл. США против 275 922 000 долл. США в 1974-1975 годах. В абсолютном выражении за последнее десятилетие данные расходы росли быстрее, чем общие ассигнования (в 2,77 раза против 2,43), и в результате их доля в общих ассигнованиях возросла с 45,5 до 51,9 процента. Таким образом можно сказать, что по крайней мере 52 процента бюджета Организации Объединенных Наций расходуется на второстепенные направления деятельности (поскольку в отношении ряда программ невозможно было установить ассигнования по статьям "директивное руководство и управление" и "поддержка программ"). В процентном отношении большая часть этих ресурсов выделяется на раздел 28 бюджета "Руководство и управление". Всего на данный раздел по бюджету 1981-1983 годов было выделено 18,0 процента ассигнований, и, хотя они уже чрезвычайно высоки, предполагается, что они возрастут до 19,45 процента (увеличение на 1,4 процента) по бюджету на 1984-1985 годы. Можно сделать вывод, что все большая часть работников Организации Объединенных Наций становится руководящими и управленческими кадрами.

67. Анализ ассигнований, выделенных на второстепенные направления деятельности в рамках системы Организации Объединенных Наций (см. таблицу выше), в том виде, в каком они показаны в бюджетах соответствующих организаций, позволяет сделать вывод, что в Организации Объединенных Наций их доля в бюджете (51,9 процента) выше, чем в ФАО (16,1 процента), ЮНЕСКО (35,3 процента), МОТ (36,3 процента), ВОЗ (39,2 процента) и ВМО (40,3 процента). Хотя высокий процент этих ассигнований в Организации Объединенных Наций частично можно объяснить соответствующими обязанностями, присущими Организации, разница, если ее сравнить с другими организациями, является значительной. В этой связи также необходимо упомянуть, что в Организации Объединенных Наций эти ассигнования не включают средства, выделяемые директивным органам (Генеральной Ассамблее, ККАБВ, Комитету по взносам, Ревизинной комиссии Организации Объединенных Наций, правлению Объединенного пенсионного фонда персонала, Всемирному продовольственному совету и т.д.), в то время как для ряда указанных в таблице учреждений эти расходы включены.

/...

ТАБЛИЦА VI

Ассигнования, выделенные на второстепенные направления деятельности: 1974-1975 и 1982-1983 годы*

	1974-1975 годы		1982-1983 годы	
	Ассигнования (тыс. долл. США)	% от общих ассигнова- ний	Ассигнования (тыс. долл. США)	% от общих ассигно- ваний
Общественная ин- формация <u>a/</u>	25 831	4,3	64 635	4,4
Руководство и уп- равление <u>b/</u>	100 254	16,5	265 778,5	18,0
Директивное руково- дство и управление <u>c/</u>	15 951	2,6	63 527,2	4,3
Поддержка программ <u>c/</u>	52 581	8,7	125 679,7	8,6
Обслуживание конфе- ренций и библиотеч- ное обслуживание <u>d/</u>	81 305	13,4	245 223,5	16,6
Всего:	275 922	45,5	764 843,9	51,9
Общие ассигнования :	606 303	100,0	1 472 961,7	100,0

* Фактические ассигнования в соответствии с предлагаемым бюджетом по программам на двухгодичные периоды 1976-1977 и 1984-1985 годов.

Примечания:

a/ Раздел 27 бюджета по программам.

b/ Раздел 28 бюджета по программам.

c/ Рассчитано на основании соответствующих данных, приводимых в других разделах бюджета помимо разделов 27, 28 и 29.

d/ Раздел 29 бюджета по программам.

/...

68. Инспекторы считают, что для эффективного осуществления концепции "максимальной сдержанности" необходимо осуществление ряда мер. Прежде всего, Департамент по вопросам администрации и управления должен принимать более активное участие и его роль должна быть усилена во всем процессе определения потребностей в персонале, а также в установлении первоочередных и в упразднении устаревших, незначительных или неэффективных видов деятельности в рамках всего Секретариата. Особое внимание следует уделить видам обслуживания, указанным в таблице VI. В результате должно произойти заметное перераспределение ресурсов в пользу "оперативных видов деятельности", и следует пресекать любые попытки расширить бюрократический аппарат Организации Объединенных Наций. Перераспределение средств позволит покрыть значительные потребности в ресурсах на новые виды деятельности, т.е. на те направления, которые ежегодно добавляются в ходе исполнения текущего бюджета или предлагаются для включения в новый бюджетный период.

Потребности в персонале

69. Уже не в первый раз Объединенная инспекционная группа указывает на тенденцию к быстрому увеличению численности персонала, что влечет за собой абсолютный и пропорциональный рост расходов на персонал по бюджету Организации Объединенных Наций. В своем докладе о "Методах определения потребностей в персонале" (JIU/REP/81/1) ОИГ, в частности, подчеркивала, что несмотря на этот рост, методы, при помощи которых организации системы Организации Объединенных Наций определяют численность необходимого персонала и его распределение по различным подразделениям секретариатов, не всегда достаточно точны. Что касается Организации Объединенных Наций, то в докладе отмечалось отсутствие общепризнанных норм для соизмерения объема работы с потребностями в персонале, ведущее к отчетливой тенденции к переводу должностей из одного бюджета в последующий при слабой критической оценке.

70. В вышеназванном докладе были отмечены существенные недостатки при осуществлении таких процессов, как i) подготовка предложений о персонале отдельными подразделениями секретариатов; ii) рассмотрение этих предложений исполнительными главами и iii) утверждение предложений законодательными органами, и с целью их ликвидации было рекомендовано:

а) Совершенствовать методы определения потребностей в персонале в рамках секретариатов за счет налаживания нормирования работы или внедрения аналогичных систем в отношении повторяющейся работы и путем применения "аналитической оценки" или аналогичных методов в отношении неповторяющейся работы. Такие системы следует применять не только к новым, но и к существующим должностям. Использование этих систем должно привести к принятию норм производительности труда, которые следует использовать в качестве ориентира при подготовке предложений о персонале.

/...

в) Обеспечить участие центральных административных служб в тех организациях, в которых они существуют, в процессе определения потребностей в персонале путем содействия внедрению систем, предложенных в подпункте а, и оказывать помощь в ходе их осуществления (см. также "Управленческие службы в системе Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/81/3)).

с) Представлять комитетам законодательных органов в своих проектах бюджетов информацию, которая позволила бы им лучше оценивать предложения о персонале. Применительно к организациям, имеющим бюджеты по программам, следует включать сведения о предполагаемой стоимости каждого элемента программы и/или о предполагаемом объеме работы в месяцах, которая потребуется для выполнения того или иного элемента, а применительно ко всем организациям — оценочные данные об объеме работы и нормы в отношении административной и вспомогательной деятельности.

д) Законодательным органам также использовать предоставляемую дополнительную информацию для определения соизмеримости расходов по выполнению элементов программы с их ценностью, особенно при наличии других конкурирующих заявок на ресурсы, а также для определения наличия менее дорогостоящих методов достижения целей.

71. Инспекторы с сожалением отмечают, что со времени опубликования этих докладов практически не было отмечено прогресса в выполнении Секретариатом Организации Объединенных Наций вышеизложенных рекомендаций ОИГ.

Установление первоочередных задач

72. Государства-члены всегда рассматривали установление первоочередных задач как неотъемлемый элемент процесса подготовки бюджета по программам Организации Объединенных Наций. Наряду с прекращением осуществления устаревших, неэффективных или имеющих ограниченную ценность программ установление первоочередных задач является незаменимым средством повышения эффективности деятельности Организации Объединенных Наций. В нынешних условиях трудно переоценить важность этих двух элементов.

73. Суть установления первоочередных целей сводится к тому, чтобы государства-члены могли в случае необходимости уделять больше внимание первоочередным направлениям деятельности. В выпущенном ранее докладе 25/ ОИГ отмечалось, что установление очередности вовсе не означает что в случае сокращения имеющихся ресурсов придется полностью отказаться от второстепенных программ. Это может означать, что в подобной ситуации сокращение ресурсов этих последних программ будет более значительным, чем сокращение ресурсов первоочередных программ. Поскольку на практике программа или крупная программа свертываются лишь в исключительных случаях, ОИГ отметила, что наиболее важным здесь, вероятно, представляется подпрограммный уровень. "Именно на этом уровне можно принимать действительно обоснованные решения об отмене тех видов деятельности, которые являются неэффективными, имеющими ограниченную ценность или устаревшими, или создавать новые виды деятельности для достижения новых целей, осуществляется ли перевод ресурсов в рамках одной и той же крупной программы или из одной крупной программы в другую" 26/.

74. Однако, несмотря на некоторый прогресс, достигнутый в установлении первоочередных задач, необходимо признать, что в общем подпрограммы по-прежнему остаются за рамками данного процесса. Фактически в основном соответствующая очередность устанавливается для элементов программ, которые не определяются ни в абсолютном выражении с точки зрения необходимых ресурсов, ни как часть от всей программы в целом. Тем не менее можно привести несколько примеров, когда установление первоочередных задач проводилось на уровне подпрограммы. В рамках раздела 5В (КНТР) в качестве наиболее важной была признана подпрограмма "Финансирование науки и техники в целях развития" (4 процента от общих потребностей

25/ JIU/REP/81/7.

26/ Там же, пункт I3.

по программе). Другим примером является определение в рамках раздела 6 бюджета как наименее важной подпрограммы "Политика развития на широкой основе" (5 процентов от общего объема средств по программе). Единственной крупной подпрограммой, признанной как первоочередная, является подпрограмма раздела 14 бюджета "Планирование и политика в области продовольствия" (33,3 процента от общего объема средств по программе). На основе общего анализа установления первоочередных задач можно сделать вывод, что, хотя процедура установления первоочередных задач в рамках нынешнего бюджета по программам затронула 18 из 33 бюджетных разделов, по-прежнему остается невыполненной резолюция Генеральной Ассамблеи, требующая, чтобы процесс установления первоочередных задач затрагивал 10 процентов ресурсов по программе в каждой категории.

75. Очевидно, установление первоочередных задач должно быть распространено на те области, которые еще не охвачены этим процессом. Это также должно с большей эффективностью сопровождаться высвобождением или перераспределением персонала. Поскольку ресурсы должны выделяться в первую очередь на наиболее важные элементы программ, в то время как второстепенные могут быть сокращены или ликвидированы, представляется целесообразным определять потребности в ресурсах по каждому элементу программы либо в абсолютном выражении, либо в пропорциональном отношении к общему объему средств по программе, с тем чтобы государства-члены имели полное представление о том объеме средств, который будет перераспределен в случае возможного свертывания элемента программы.

Устаревшие, неэффективные или имеющие ограниченную
пользу виды деятельности

76. Вопрос об определении устаревших, неэффективных или имеющих ограниченную пользу видов деятельности рассматривался Генеральной Ассамблеей начиная с ее тридцатой сессии, когда была принята резолюция 3534 (XXX), в которой содержалась просьба к Генеральному секретарю, в частности, "включать в доклады об исполнении бюджетов по программам Организации Объединенных Наций соответствующую информацию о кадрах и ресурсах, высвобожденных в результате завершения, сокращения, реорганизации, слияния, ликвидации или других изменений программ, проектов или деятельности Организации Объединенных Наций". Впоследствии этот вопрос рассматривался в резолюциях 31/39 от декабря 1976 года, 32/201 от 21 декабря 1977 года, 33/204 от 29 января 1979 года, 34/225 от 20 декабря 1979 года и 35/209 от 17 декабря 1980 года. В последней резолюции Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря определить устаревшие, имеющие ограниченную пользу или неэффективные виды деятельности в ходе подготовки бюджета по программам на двухгодичный период 1982-1983 годов.

/...

77. В соответствии с этой просьбой Генеральный секретарь представил Генеральной Ассамблее на ее тридцать шестой сессии доклад, озаглавленный "Специальный обзор действующей программы работы Организации Объединенных Наций" (A/36/658), в трех приложениях которого сведены воедино все виды деятельности Организации Объединенных Наций. В приложении I перечислены виды деятельности, включенные в бюджет по программам на 1980-1981 годы, которые, однако, в результате проведения анализа программ при подготовке бюджета по программам на 1982-1983 годы были в последующем определены как устаревшие, имеющие ограниченную ценность или неэффективные. В приложениях II и III перечислены, соответственно, первоочередные и непервоочередные программы. Ввиду слишком позднего представления этого доклада Генеральной Ассамблее государства-члены не смогли воспользоваться им при утверждении бюджета по программам на двухгодичный период 1982-1983 годов. В резолюции 36/239 от 18 декабря 1981 года Генеральная Ассамблея просила КПК и ККАБВ изучить данный доклад в рамках их полномочий и представить доклад об этом Генеральной Ассамблее на ее тридцать седьмой сессии. В соответствии с предоставленными ему полномочиями согласно резолюции 36/239 КПК рассмотрел соответствующие части доклада и записку Секретариата (E/AC.51/1982/L.5) и рекомендовал "Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря подготовить обновленный вариант своего доклада, озаглавленного "Специальный обзор действующей программы работы Организации Объединенных Наций" (A/36/658), который вместе с предлагаемым бюджетом по программам на 1984-1985 годы должен быть подготовлен и представлен Комитету на его двадцать третьей сессии" 27/. Комитет также просил Генерального секретаря при представлении любых пересмотренных смет Генеральной Ассамблее на ее тридцать седьмой сессии обратить внимание Ассамблеи на любые содержащиеся в них мероприятия, которые были перечислены в приложениях II и III к его докладу (A/36/658). Комитет также рекомендовал, чтобы аналогичные обзоры стали частью регулярного процесса подготовки бюджетов по программам.

78. ЭКОСОС на своей второй очередной сессии 1982 года одобрил выводы и рекомендации КПК, а ККАБВ согласился с КПК, что "доклад Генерального секретаря необходимо обновить" 28/, и в связи с выполнением этой задачи Комитет, в частности, упомянул приложение III, а также приложение II.

27/ Доклад Комитета по программе и координации о работе его двадцать второй сессии (A/37/38), пункт 286.

28/ A/37/7/Add.1, пункты 10 и 11.

/...

79. В соответствии с вышеупомянутыми рекомендациями КПК и ККАБВ, а также решением Генеральной Ассамблеи Генеральный секретарь подготовил "Обновление специального обзора текущей программы работы Организации Объединенных Наций" (А/С.5/37/51), и в консультации с заинтересованными руководителями программ были обновлены приложение II (второстепенные виды деятельности) и приложение III (первоочередные виды деятельности) к докладу о специальном обзоре (А/36/658). Результаты этого мероприятия отражены в приложении к докладу (А/С.5/37/51) в форме обновленного перечня: а) видов деятельности, предусмотренных решениями законодательных органов и поэтому включенных в бюджет по программам на двухгодичный период 1982-1983 годов, которые, однако, можно считать второстепенными, и б) первоочередных видов деятельности, которые могут содействовать укреплению текущих программ.

80. Доклад содержит оценочные данные о ресурсах, которые, как ожидается, должны быть высвобождены в результате ликвидации второстепенных видов деятельности, относящихся к категориям А-С 29/; а также предложения в отношении перераспределения ресурсов и персонала для выполнения видов деятельности, которые рассматриваются как первоочередные и должны быть усилены. Однако объем ресурсов, о которых говорилось в докладе и которые должны были быть высвобождены в одном 1983 году, составил приблизительно 3,6 млн. долл. США, в то время как, по оценочным данным, предложения, содержащиеся в приложении II к документу А/36/658, затрагивали ресурсы, составлявшие 20-25 млн. долл. США на весь период 1982-1983 годов. Генеральная Ассамблея, рассмотрев доклад Генерального секретаря, одобрила (резолюция 37/242 от 21 декабря 1982 года) его решение о прекращении или ограничении видов деятельности, перечисленных в категориях А и В, содержащихся в его докладе "Обновление специального обзора текущей программы работы Организации Объединенных Наций", и просила Генерального секретаря передать виды деятельности категории D 30/ на рассмотрение

29/ В "Специальном обзоре действующих программ работы Организации Объединенных Наций" (А/36/658) все второстепенные виды деятельности классифицированы по восьми категориям от А до Н. Первые три категории включают виды деятельности, которые Генеральный секретарь предлагает в рамках текущего двухгодичного периода ликвидировать или сократить, пользуясь своими полномочиями, а также виды деятельности, определенные законодательными органами, которые, однако, Генеральный секретарь также предлагает ликвидировать или сократить.

30/ Виды деятельности, предусматриваемые законодательными органами, которые Генеральный секретарь, однако, рассматривает как второстепенные и в отношении которых он оставляет за государствами-членами инициативу вносить предложения об их прекращении или ограничении (как указано в документе А/36/658).

/...

компетентных межправительственных органов для представления соответствующих мнений. Кроме того, Генеральная Ассамблея в своей резолюции 37/242 просила Генерального секретаря "сообщать во введении к предлагаемым бюджетам по программам на двухгодичный период 1984-1985 годов и на последующие двухгодичные периоды о конкретных мерах, которые он принял, и о решениях, которые он намерен предложить Генеральной Ассамблее, в отношении прекращения или ограничения видов деятельности второстепенного характера".

81. В результате описанных выше мероприятий за последние три года было проведено три всеобъемлющих пересмотра устаревших, имеющих ограниченную ценность или неэффективных видов деятельности. Можно также отметить ряд мер, осуществленных Генеральным секретарем за данный период, а именно: а) создание Совета по планированию и бюджету программ 31/ и Центральной контрольной группы 32/; б) включение в инструкции департаментов отделов положений о представлении предложений в отношении бюджета по программам на 1984-1985 годы об определении видов деятельности, рассматриваемых как устаревшие, имеющие ограниченную ценность или неэффективные. И наконец, в соответствии с пунктом 3 резолюции 37/242 Генеральной Ассамблеи в виде приложения (приложение II) к предлагаемому бюджету по программам на 1984-1985 годы был подготовлен перечень, в котором перечислены прекращенные элементы программ, включенных в бюджет по программам на 1982-1983 годы, которые, однако, были сочтены устаревшими, имеющими ограниченную ценность или неэффективными. Учитывая установленный в настоящее время периодический характер определения таких направлений деятельности, Генеральный секретарь, в преамбуле к приложению XI бюджета по программам на 1984-1985 годы, выразил надежду, что "выявление видов деятельности, которые считаются устаревшими, неэффективными или имеющими ограниченную пользу, стало одним из неотъемлемых

31/ ST/SGB/190, 7 апреля 1982 года.

32/ ST/SGB/196, 14 октября 1982 года. В соответствии с бюллетенем, Центральная контрольная группа состоит из трех штатных сотрудников, с соответствующим персоналом общего обслуживания, выделенных первоначально на неполный рабочий день из числа сотрудников канцелярии Генерального директора по развитию и международному экономическому сотрудничеству Департамента по вопросам администрации и управления и Департамента по международным экономическим и социальным вопросам (пункт 5).

/...

элементов цикла планирования по программам". В нынешних условиях не менее важно обеспечить, чтобы масштабы практических мер были соизмеримы с осуществленными мерами организационного характера.

82. Однако на основе анализа приложения XI можно сделать следующие замечания.

Первое. Число прекращенных программ в сравнении с общим объемом деятельности Организации Объединенных Наций незначительно. Было прекращено 88 видов деятельности, составляющих около 5 процентов общего числа элементов программ, значащихся в бюджете по программам, вместо 10 процентов, установленных Генеральной Ассамблеей.

Второе. Были прекращены лишь элементы программ. В этой связи необходимо подтвердить сделанные ОИГ в 1981 году выводы о том, что всерьез не затрагивался вопрос о признании, например, подпрограмм (не говоря уже о программах или крупных программах) устаревшими (A/36/171, пункт 40).

/...

Третье. Были прекращены виды деятельности, указанные лишь в девяти, т.е. менее чем в трети разделов бюджета, и затронуты лишь элементы программ. Все эти разделы относятся к части IV "Экономическая и социальная деятельность" 33/.

Четвертое. Во всех разделах бюджета был упразднен лишь подраздел С ("Программа деятельности"), в то время как подразделы А ("Директивные органы") и В ("Исполнительное руководство и управление") остались незатронутыми, за исключением раздела I3.

Пятое. Подавляющее большинство прекращенных видов деятельности (55 или 62,5 процента) относится к региональным экономическим комиссиям, что, возможно, указывает на некоторое сопротивление или нежелание со стороны руководителей программ более тщательно рассмотреть возможность сокращения деятельности центральных учреждений.

Шестое. В 36 случаях, изложенных в приложении XI к бюджету по программам на 1984-1985 годы, прекращение видов деятельности представляло собой не более чем частичное сокращение программных элементов.

83. Что касается самого приложения XI, то его основной недостаток заключается в том, что приводимая в нем информация является не более чем описанием, и в нем не указывается число штатных единиц, которые необходимо сократить, или объем финансовых средств, который будет высвобожден. Не содержится в нем и сведений о том, как эти ресурсы перераспределялись или будут перераспределяться. Заместитель Генерального секретаря по вопросам администрации и управления признал в своем выступлении в Пятом комитете 31 октября 1983 года, что "нередко перераспределение определялось в рабочих месяцах и поэтому его анализ был не столь подробен, как в

33/ А именно: раздел 5В "Центр по науке и технике в целях развития" (3 элемента программы), раздел 6 "Департамент по международным экономическим и социальным вопросам" (15), раздел 9 "Центр по транснациональным корпорациям" (2), раздел 11 "Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана" (2), раздел 12 "Экономическая комиссия для Латинской Америки" (5), раздел 13 "Экономическая комиссия для Африки" (33), раздел 14 "Экономическая комиссия для Западной Азии" (12), раздел 17 "Организация Объединенных Наций по промышленному развитию" (5), раздел 19 "Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат)" (1).

/...

докладах межправительственным органам. Трудно с точностью определить взаимосвязь между подлежащими упразднению видами деятельности и высвобождаемыми ресурсами, хотя такая связь на практике существует 34/.

84. По мнению инспекторов, последствия упразднения видов деятельности, в особенности когда их имеется большое число, должны быть очевидными (если не явными). Однако часто дело обстоит иначе. Характерным примером, иллюстрирующим данное положение, может служить Экономическая комиссия для Африки, поскольку наибольшее число упраздненных видов деятельности в рамках Организации Объединенных Наций (33) относилось к ней, что должно было неизбежно дать значительную экономию и позволить частично удовлетворить запросы в дополнительных ресурсах. Однако на основе имеющихся документов представляется невозможным определить как объем высвобожденных ресурсов, так и освободившийся персонал, а также их перераспределение. В результате Генеральная Ассамблея остается неосведомленной в отношении того, имело ли в действительности место какое-либо перераспределение.

85. Напротив, как можно видеть на примере раздела I3 бюджета по программам, дополнительные потребности в ресурсах ЭКА на период 1984-1985 годов составили 8 427 300 долл. США, что соответствует увеличению действительных ассигнований против периода 1982-1983 годов на 22,5 процента (2,6 процента увеличения в "реальном выражении"). На основе сопоставления соответствующее увеличение для ЭКА (при пяти упраздненных направлениях деятельности) составило 20,5 процента, а для ЕЭК (без упразднения направлений деятельности) 5,6 процента (соответственно, 1,6 процента - 0,2 процента увеличения в "реальном выражении").

86. В значительном числе случаев инспекторам не удалось обнаружить каких-либо результатов усилий, направленных на упразднение видов деятельности. В частности, это касается программы "Населенные пункты в Африке". Учитывая тот факт, что данная программа состоит из того же числа программных элементов (6), из которых 5 были частично упразднены, должно было иметь место значительное высвобождение ресурсов. На практике потребности в ресурсах для выполнения данной программы в соответствии с бюджетом по программам на 1984-1985 годы превысили на 25 процентов фактические ассигнования на данную программу в 1982-1983 годах. Другим примером является программа "Промышленное развитие", в рамках которой 4 из 10 элементов программы были частично упразднены, а потребности в ресурсах

выросли более чем на 25 процентов. Иногда найти ответ оказывается еще труднее, когда речь идет о подпрограммах. Так, подпрограмма 4 "Развитие мелкой промышленности", состоящая из двух элементов программы, была значительно сокращена. Действительно, из четырех мероприятий, которые должны были быть указаны в рамках элемента программы 4.1 "Политика и учреждения для мелкой промышленности", на 1984-1985 годы было оставлено лишь одно. Также только одно мероприятие (из двух) было сохранено в рамках элемента программы 4.2. Однако потребности в ресурсах на данную подпрограмму, полностью финансируемую за счет регулярного бюджета, превысили на 27,2 процента ассигнования, выделенные в предыдущем двухгодичном периоде. Таким образом, можно сделать вывод, что значительные сокращения работы в рамках приведенных видов деятельности не приводили ни к сокращению, ни к перераспределению средств.

87. За последние годы был осуществлен ряд организационных мер, направленных на улучшение планирования и контроля. Кроме вышеописанной деятельности, можно назвать новые функции, переданные Секретариату в соответствии с "Правилами, регулирующими планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль за ходом исполнения и процедуры оценки", подготовленными Генеральным секретарем и одобренными Генеральной Ассамблеей на ее тридцать восьмой сессии. Эти правила, с внесенными в них поправками КПК, в частности, предусматривают, что "при подготовке предлагаемого бюджета по программам Генеральный секретарь представляет Генеральной Ассамблее через КПК информацию о видах деятельности, рассматриваемых как устаревшие, имеющие ограниченную ценность и неэффективные, и о ресурсах, которые могут быть высвобождены в результате прекращения или сокращения этих видов деятельности". В "Правилах" также изложены пять основных критериев, которые необходимо применять для определения устаревших, имеющих ограниченную ценность и неэффективных видов деятельности и которые также содержат положения, которые могут обеспечить более точное представление конечных результатов. В соответствии с Правилom 105.1 фактически осуществленные в ходе двухгодичного периода мероприятия перечисляются по следующим категориям:

- i) завершенные в запрограммированном объеме;
- ii) перенесенные на следующий двухгодичный период, независимо от того, началось ли их осуществление;
- iii) завершенные со значительными изменениями;
- iv) прекращенные как устаревшие, имеющие ограниченную ценность или неэффективные;

/...

- v) дополнительные мероприятия, предусмотренные в решениях, принятых законодательными органами после утверждения бюджета по программам;
- iv) дополнительные мероприятия, осуществленные по инициативе руководителя программы 35/.

88. По мнению инспекторов, с учетом той роли, которую "Правила, регулирующие планирование по программам, программные аспекты бюджета, контроль за ходом исполнения и процедуры оценки" могут играть в достижении более позитивных результатов в отношении изучения программ Организации Объединенных Наций в смысле их целесообразности и эффективности, было бы полезно опубликовать их отдельным документом для распространения среди государств-членов и сотрудников Организации Объединенных Наций, ответственных за планирование, осуществление, контроль и оценку программ.

IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Расходы на персонал - Вознаграждение сотрудников категории специалистов и выше

89. В ноябре 1982 года АКК рекомендовал КМГС увеличить с января 1983 года на 5 процентов оклады сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше на основании снижения покупательной способности заработной платы. Финансовые последствия данной рекомендации в рамках всей системы в то время оценивались из расчета на год в 45,5 млн. долл. США. Эта рекомендация отчасти отражала предложения объединенного персонала увеличить оклады на 10 процентов с января 1982 года. КМГС не пришла к единому мнению по данному вопросу и передала мнения своих членов Генеральной Ассамблее Организации Объединенных Наций для рассмотрения и принятия решения.

90. На своей тридцать седьмой сессии Генеральная Ассамблея пришла к выводу, что она не может принять эту рекомендацию, поскольку некоторые делегаты утверждали, что сотрудники Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше получают по крайней мере на 20 процентов большую заработную плату.

91. В июле 1984 года АКК вновь рассмотрел вопрос об окладах для категории специалистов и выше и сделал вывод, что его рекомендация 1982 года "была и продолжает оставаться оправданной". Однако КМГС не вынесла какого-либо решения по этому вопросу, а приняла рекомендацию ККАБВ о повышении корректива по месту службы для Нью-Йорка, принятого в качестве базового города, на 9,6 процента, то есть с класса 9 до класса 11, начиная с 1 августа 1984 года.

92. На основе проведенного в настоящей главе анализа можно сделать следующие выводы:

а) В процессе определения окладов, корректива по месту службы и других льгот не отмечается строгое соблюдение принципа Ноблемера. Несмотря на тот факт, что Генеральная Ассамблея не приняла никакого решения об установлении разницы между общим вознаграждением сотрудников Организации Объединенных Наций категории специалистов и выше и сотрудников соответствующих категорий в Соединенных Штатах, компетентные органы используют в качестве базы сопоставления компенсации соотношение в 115 к 100 в пользу Организации Объединенных Наций. Однако согласно анализу на практике данное соотношение намного выше - оно составляет 120,6:100 в случае чистого базового вознаграждения и 125,9:100 в случае общего вознаграждения. В первом случае эти цифры в настоящее время составляют 127,6:100, а во втором случае - 133:100, что связано с увеличением корректива по месту службы для Нью-Йорка на 9,6 процента.

/...

b) Согласно статистическим данным, предоставленным правлением Объединенного пенсионного фонда, пенсии в системе Организации Объединенных Наций до 43 процентов превышают пенсии, установленные в сопоставимой федеральной гражданской службе Соединенных Штатов.

c) Методология, использованная секретариатом КМГС, не является полной и нуждается в дальнейшей разработке.

93. С учетом вышеизложенного инспекторы считают, что при рассмотрении делегатами на Генеральной Ассамблее рекомендаций, касающихся увеличения окладов и корректива по месту службы сотрудников категории специалистов и выше, они могут принять во внимание следующее.

Рекомендация 1:

Генеральной Ассамблее следует не повышать на тридцать девятой сессии оклады или корректив по месту службы сотрудникам категории специалистов и выше и предложить КМГС пересмотреть весь вопрос о вознаграждении сотрудников этих категорий и представить доклад о результатах проведенной работы сорок первой сессии Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 2:

Генеральной Ассамблее следует предложить всем органам, занимающимся установлением окладов, корректива по месту службы и других льгот, строго соблюдать принцип Ноблемера и соответствующие решения Генеральной Ассамблеи.

Рекомендация 3:

Генеральной Ассамблее следует предложить КМГС провести дальнейшую разработку методологии сопоставления компенсации в гражданских службах Организации Объединенных Наций и Соединенных Штатов при должном учете соображений, изложенных в настоящем докладе.

Некоторые аспекты использования людских и финансовых ресурсов в Секретариате Организации Объединенных Наций

94. На основе содержащегося в главе III анализа можно прийти к следующим выводам:

a) Секретариат имеет достаточные людские и финансовые ресурсы для выполнения новых задач, возлагаемых на него законодательными органами Организации, без набора новых кадров. Если принять соответствующие меры для перераспределения кадров в результате прекращения устаревших, имеющих ограниченную ценность и неэффективных видов деятельности, а также более четкого определения потребностей в персонале, новые программы могут быть выполнены силами имеющихся сотрудников.

/...

b) В последнее десятилетие наметилась четкая тенденция к дальнейшей бюрократизации Секретариата Организации Объединенных Наций. Доля бюджета, выделяемая на второстепенные виды деятельности, является чрезмерной.

с) Прогресс, достигнутый в определении первоочередных задач и ликвидации устаревших, имеющих ограниченную ценность и неэффективных видов деятельности, по-прежнему является весьма ограниченным и практически не привел к сокращению финансовых и людских ресурсов или их перераспределению. Как установление первоочередных задач, так и прекращение видов деятельности осуществляются в основном на уровне элементов программы; во многих случаях прекращение видов деятельности представляло собой лишь частичное сокращение числа мероприятий. Прекращение видов деятельности затронуло лишь девять из 30 разделов бюджета, в рамках которых могла бы быть осуществлена эта процедура.

Рекомендация 4:

В принципе на протяжении ближайших двух бюджетных периодов не должны осуществляться ни установление новых постов, ни перевод сотрудников с внебюджетного на бюджетное финансирование.

Рекомендация 5:

Генеральной Ассамблее следует тщательно рассмотреть возможность перераспределения имеющегося персонала в целях осуществления "оперативных видов деятельности".

Рекомендация 6:

Необходимо принятие более энергичных мер для установления первоочередных задач и определения устаревших, имеющих ограниченную ценность или неэффективных видов деятельности. Эта процедура должна охватывать все программы, в том числе и крупные. Инспекторы считают, что усилия по установлению первоочередных задач и ликвидации видов деятельности могут осуществляться и на уровне подпрограмм.

Рекомендация 7:

В дальнейшем было бы полезно, чтобы информация, представляемая руководящим органам в отношении предполагаемой ликвидации видов деятельности, дополнялась данными об объеме людских и финансовых ресурсов, который высвободится в результате этого, и об их возможном перераспределении. Было бы также желательно, чтобы все элементы программ оценивались с точки зрения необходимых ресурсов.

/...

СОПОСТАВЛЕНИЕ СРЕДНИХ РАЗМЕРОВ ЧИСТОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ
 ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ В НЬЮ-ЙОРКЕ И СЛУЖАЩИХ СОЕДИНЕННЫХ ШТАТОВ В ВАШИНГТОНЕ, О.К.
 (октябрь 1983 года - сентябрь 1984 года)
 (май 1984 года)

Организация Объединенных Наций, Нью-Йорк		Соединенные Штаты, Вашингтон, О.К.		Соотношение ООН/США, Коэффициент- скорректированное с учетом стоимости численности с учетом стоимости жизни (США, Вашингтон = общего соотношения с/ отношения с/			
Чистое воз- награждение а/	Класс	Чистое воз- награждение на класс б/	Коэффициент награждение	Взвешенное чистое воз- награждение	Соотношение ООН/США, Коэффициент- скорректированное с учетом стоимости численности с учетом стоимости жизни (США, Вашингтон = 100)		
C1/1	22 956	GS 9/1	18 163	100	18 163	116,0	1,9
C2/1	28 965	GS 11/1 GS 12/1	21 598 25 382	62 38	23 036	117,4	11,9
C3/1	34 864	GS 12/1 GS 13/1	25 382 29 618	45 55	27 712	117,5	24,0
C4/1	41 618	GS 13/1 GS 14/1	29 618 34 377	33 67	32 807	118,4	28,8
C5/1	50 030	GS 15/1 SES 2 SES 4	39 579 47 493 50 535	92 8	40 324	115,8	22,6
D1/1	55 123	GS 16/1 SES 1 SES 4 SES 5	45 319 45 972 50 535 51 646	6 13 75 6	49 696	103,6	8,0
D2/1	62 197	GS 17/1 GS 18/1 SES 4 SES 5 SES 6	51 770 59 144 50 535 51 646 52 756	7 9 50 29 5	51 830	112,0	2,8
Соотношение стоимости жизни Нью-Йорк/Вашингтон, О.К.:				107,1			
Взвешенное среднее соотношение, скорректированное с учетом СТОИМОСТИ ЖИЗНИ:				116,1 (предел отклонения)			

Сноска см. на след. стр.

a/ Включая корректив по месту службы за 8 месяцев на уровне класса 9 (коэффициент 55); за 4 месяца на уровне класса 10 (коэффициент 63).

b/ На основе опубликованных ставок окладов, действующих с 1 января 1984 года (включая в соответствующих случаях премиальные и специальные вознаграждения).

c/ Эти коэффициенты применяются в отношении сотрудников общей системы Организации Объединенных Наций, занимающих должности класса С-1 - Д-2 включительно в Центральных учреждениях и постоянных отделениях по состоянию на 31 декабря 1982 года.

/...

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

ИСЧИСЛЕНИЕ РАЗМЕРОВ ОБЩЕЙ КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ
ЭКВИВАЛЕНТНЫХ КЛАССОВ В СОЕДИНЕННЫХ ШТАТАХ И
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

Класс и коэффициент	Чистый оклад*	Зачитываемое для пенсии вознаграждение	Пенсионное пособие в процентах от С	Размер пенсионного пособия	Пособие на медицинское обслуживание	Пособие на страхование жизни	Корректировка учета стажа	Всего
A	B	C	D	E	F	G	H	I
Класс C-1/1 ООН	23 656	24 989	23,25	5 810	479	21		29 966
Класс США коэффициенты								
GS 9/1 100	18 397	21 066		4 934	1 260	70		
Итого	18 397	21 066	23,42	4 934	1 260	90	1 215	25 876
Класс C-2/1 ООН	29 665	33 272	23,25	7 736	479	21		37 901
Класс США коэффициент								
GS 11/1 62	21 867	25 489		5 970				
GS 12/1 38		30 549		7 155				
Средневзвешенные показатели	25 684	27 412		6 420	1 260	90		
Итого	23 317	27 412	23,42	6 420	1 260	90	1 470	32 505
Класс C-3/1 ООН	35 564	41 901	23,25	9 742	479	21		45 806
Класс США коэффициенты								
GS 12/1 45	25 684	30 549		7 155				
GS 13/1 55	29 940	36 327		8 508				
Средневзвешенные показатели	28 025	33 727		7 899	1 260	111		
Итого	28 025	33 727	23,42	7 899	1 260	111	1 054	38 949
Класс C-4/1 ООН	42 318	52 403	23,25	12 184	479	21		55 002
Класс США коэффициенты								
GS 13/1 33	29 940	36 327		8 508				
GS 14/1 67	34 707	42 928		10 054				
Средневзвешенные показатели	33 134	40 750		9 544	1 260	134		
Итого	33 134	40 750	23,42	9 544	1 260	134	1 891	45 963
Класс C-5/1 ООН	50 730	66 811	23,25	15 534	479	21		66 764
Класс США коэффициенты								
GS 15/1 92	39 901	50 495		11 826				
SES 2 8	47 970	62 702	65 992	14 685	15 656			
SES 4 8	51 012	67 487		15 805				
Средневзвешенные показатели	40 714			12 132	1 260	171		
Итого	40 714	51 735	23,42	12 132	1 260	171	2 330	56 607
Класс D-1/1 ООН	55 823	76 777	23,25	17 851	479	21		74 174
Класс США коэффициенты								
GS 16/1 6	45 758	59 223		13 870				
SES 1 13	46 449	60 310		14 125				
SES 4 75	51 012	67 487		15 805				
SES 5 6	52 113	69 237		16 215				
Средневзвешенные показатели	50 170	66 163		15 495	1 260	218		
Итого	50 170	66 163	23,42	15 495	1 260	218	3 249	70 392
Класс D-2/1 ООН	62 897	92 003	23,25	21 391	479	21		84 788
Класс США коэффициенты								
GS 17/1 7	52 011	69 376		16 248				
GS 18/1 9	59 616	81 311		19 043				
SES 4 50	51 012	67 487		15 805				
SES 5 29	52 113	69 237		16 215				
SES 6 5	53 233	70 987		16 625				
Средневзвешенные показатели	52 287	69 546		16 287	1 260	230		
Итого	52 287	69 546	23,42	16 287	1 260	230	3 037	73 101

* Включает 700 долл. США в качестве пособия на одного ребенка-иждивенца.