

OCT 0 1980



ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ

UN/DA



Distr.
GENERAL

A/C.5/35/17
30 September 1980
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать пятая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 98b повестки дня

ДРУГИЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ПЕРСОНАЛОМ

Мнения представителей персонала Секретариата
Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь настоящим препровождает на рассмотрение Пятого комитета документ, озаглавленный "Вопросы персонала: доклад, представленный союзами и ассоциациями персонала Секретариата Организации Объединенных Наций". Данный документ представляется в соответствии с положениями пункта 4 резолюции 34/220 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1979 года, в котором Генеральная Ассамблея выразила "свою готовность ознакомиться с мнениями персонала и в полной мере рассмотреть их в том виде, как они изложены единым признанным представителем персонала Секретариата Организации Объединенных Наций в документе, который будет представлен через Генерального секретаря и выпущен по пункту, озаглавленному "Вопросы персонала".

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

ДОКЛАД,
представленный

СОЮЗАМИ И АССОЦИАЦИЯМИ ПЕРСОНАЛА СЕКРЕТАРИАТА
ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Стр.</u>
РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ	5
I. ВВЕДЕНИЕ	12
II. БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ	12
A. Неоправданный нажим со стороны правительств и нарушение принципа независимости международной гражданской службы	12
B. Выплата дополнительного вознаграждения сотруд- никам Организации Объединенных Наций	14
C. Личная безопасность и защита международных гражданских служащих	16
III. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И РУКОВОДСТВОМ	19
IV. УСЛОВИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА	20
A. Конкурсные экзамены	20
B. Условия найма женщин	26
C. Образование и уход за детьми	31
1) Центры по уходу за детьми	31
2) Образование	32
D. Группа по расследованию заявлений о дискримина- ционном обращении	36
E. Продление контрактов сотрудников после достижения ими пенсионного возраста	37
F. Процедуры рассмотрения апелляций и жалоб	39
V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ	41

РЕЗЮМЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ

II. БЕЗСПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

A. Неоправданный нажим со стороны правительств и нарушение принципа независимости международной гражданской службы

1) Принцип справедливого географического распределения должен применяться в рамках всего Секретариата, а не в каждом отдельном подразделении, независимо от его размеров.

2) Никто из сотрудников не должен игнорироваться при рассмотрении вопроса о переводе, назначении или продвижении по службе на какую бы то ни было должность в Секретариате на основании национальной принадлежности.

3) Должна существовать взаимозаменяемость и чередование представителей различных национальностей на должностях в тех случаях, когда это будет способствовать продвижению по службе сотрудников, уже работающих в организации, и будет открывать перед ними возможности для такого продвижения.

4) Для улучшения положения в области географического распределения в Секретариате и для устранения ограничения перспектив продвижения по службе для заслуживающих его сотрудников все предложения департаментов о продлении контрактов сотрудников после достижения ими пенсионного возраста должны представляться органам по вопросам назначения и продвижения по службе для получения их одобрения до рассмотрения этих предложений Генеральным секретарем.

5) Все назначения и повышения в должности до уровня D-2 должны рассматриваться органами по вопросам назначения и продвижения по службе.

B. Выплата дополнительного вознаграждения сотрудникам Организации Объединенных Наций

1) Все государства-члены, которые выплачивают сотрудникам Организации Объединенных Наций надбавки к окладам, должны воздерживаться от этой практики.

2) Если дополнительные выплаты необходимы для набора лиц, которые в противном случае по финансовым соображениям не будут привлечены на службу в Организацию Объединенных Наций, то справедливым средством является корректировка общих сумм окладов сотрудников Организации Объединенных Наций в соответствии с принципом Ноблемера, касающимся наиболее высоко оплачиваемой национальной гражданской службы.

/...

С. Личная безопасность и защита международных гражданских служащих

1) Призывает государства-члены Организации Объединенных Наций соблюдать основные правовые обязательства, принятые при подписании Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций и Пакта о гражданских и политических правах, и обеспечивать минимальные меры, требуемые Организацией Объединенных Наций для гарантии и соблюдения ее интересов и юридических прав.

2) Решительно поддерживает заявление, сделанное Административным комитетом по координации, и призывает Генеральную Ассамблею одобрить это заявление.

3) Предлагает, чтобы обязательства Организации Объединенных Наций в отношении прав человека и ее моральный авторитет в этой области подтверждались ее реакцией на нарушения прав человека ее собственных сотрудников.

4) В отношении работы в условиях сложной обстановки и в составе миссий по поддержанию мира, персонал рекомендует принять следующие конкретные меры для облегчения и компенсации существующих трудностей:

- дать четкое определение того, кто является "сотрудником";
- предоставлять принимающим странам список сотрудников;
- осуществлять полное страхование сотрудников, работающих по срочным или краткосрочным контрактам, на случай смерти или получения увечий при исполнении служебных обязанностей в составе миссии или в опасном районе;
- предоставлять сотрудникам, работающим по срочным или краткосрочным контрактам, полное право на получение пенсии в случае смерти или получения увечий при исполнении служебных обязанностей в составе миссии или в опасном районе;
- обеспечить оборудование связи для районов, определяемых как "сложные" или опасные;
- устанавливать в случае необходимости системы охраны мест проживания;
- выплачивать надбавки за тяжелые или опасные условия работы;

/...

- организовывать перевозку сотрудников и их иждивенцев в тех случаях, когда пользование общественным транспортом является опасным или невозможным;
- обеспечивать надлежащее медицинское обслуживание.

III. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ

1) Эффективное участие персонала в принятии решений об условиях работы может быть обеспечено только путем создания системы переговоров или путем приведения практики Организации Объединенных Наций в соответствие с практикой государственной службы во многих странах мира и с международными стандартами государственной службы, принятыми МОТ.

2) Необходимо обеспечить доступ сотрудников в Пятый комитет в виде представления как устных, так и письменных заявлений по вопросам, касающимся условий работы, что соответствует практике других международных учреждений.

IV. УСЛОВИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

A. Конкурсные экзамены

1) Персоналу и администрации следует совместно провести полный обзор опыта конкурсных экзаменов 1979 года для оценки результатов, для определения необходимости продолжения экзаменов и, если эти экзамены следует продолжать, для разработки более совершенных методов подготовки и проведения экзаменов.

2) Продвижение по службе из категории общего обслуживания в категорию специалистов путем проведения конкурсных экзаменов или использования других конкурсных методов должно проводиться ежегодно.

3) Конкурсные методы отбора следует применять при зачислении на все должности классов С-1/С-2, а не только на те, которые зарезервированы для категории общего обслуживания.

4) Квота продвижения по службе из категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов должна быть увеличена, поскольку при нынешнем уровне эта квота наносит ущерб возможностям продвижения по службе, моральному состоянию и стимулированию сотрудников категории общего обслуживания и других сотрудников.

5) Учитывая преимущества, которые получают сотрудники, работающие в Центральных учреждениях, для местного персонала на местах следует организовать более совершенные курсы ориентации и подготовки, с тем чтобы они могли претендовать на продвижение по службе на равной основе со своими коллегами в Центральных учреждениях.

В. Условия найма женщин

- 1) От департаментов следует требовать документального подтверждения мер, принятых ими для назначения женщин на более ответственные должности, и ежегодного представления докладов.
- 2) При продвижении по службе следует исходить из достоинств сотрудника, а не из факта наличия конкретных должностей.
- 3) В случае наличия ограниченного числа должностей для продвижения по службе, женщинам следует отдавать предпочтение. В этой связи органы по вопросам назначения и продвижения по службе должны получать обзоры по департаментам.
- 4) Следует обеспечить соответствующее представительство женщин во всех органах по вопросам назначения и продвижения по службе; задача определения кандидатур женщин, отвечающих требованиям, не должна решаться только персоналом.
- 5) Если они этого заслужили, женщинам следует предоставлять ускоренное продвижение по службе; статистические данные об ускоренных или специальных продвижениях по службе с проведением разбивки между мужчинами и женщинами следует распространять так же, как и реестры повышений в должности.
- 6) В обязанности органов по вопросам назначения и продвижения по службе должна входить выработка рекомендаций о продвижении по службе и назначении перспективных сотрудников, должности которых не дают возможностей для продвижения по службе.
- 7) По крайней мере два из пяти кандидатов, выставляемых на занятие должностей, должны быть женщинами, и департамент или управление, которые отвергают кандидатуру женщины, предлагаемую Управлением кадров, должны представлять письменное обоснование этого отказа.
- 8) В случае продолжения набора из перепредставленных стран, его следует ограничивать только кандидатурами женщин (как это рекомендовано Объединенной инспекционной группой), однако следует уделять особое внимание и принимать меры для набора и продвижения по службе женщин из развивающихся и недопредставленных стран.
- 9) Вполне очевидно, что в отношении кандидатов не следует ограничиваться рекомендациями одних лишь правительств. Необходимо устанавливать контакты с профессиональными организациями женщин, университетами и т.д. и вступать с ними в сотрудничество при объявлении вакантных должностей в Организации Объединенных Наций.

10) Следует осуществлять рекомендации ОИГ о совершенствовании использования реестра кандидатов.

11) Проведение экзаменов не должно ограничиваться только сотрудниками категории общего обслуживания и смежных категорий; они также должны проводиться при зачислении на любой класс должности категории специалистов.

12) Информацию о мерах, принятых не только на основе статистических данных, но также и по причине изменений приложенных усилий и будущих планов в отношении назначений или продвижения женщин по службе следует распространять путем издания информационного бюллетеня среди всех сотрудников, а также представления доклада Пятому комитету.

C. Образование и уход за детьми

1) Настоятельно рекомендуется создать центры по уходу за детьми в Нью-Йорке и в Вене.

2) В состав Совета попечителей Международной школы Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке (ЮНИС) следует назначить представителя персонала.

3) Новая плата за обучение в ЮНИС слишком высока, и для детей тех сотрудников, которые не получают надбавки на образование, следует значительно увеличить стипендии.

4) В ЮНИС следует назначить сотрудника по сбору средств, который займется проведением мероприятий по сбору средств.

5) Что касается Международной школы в Вене, то Организации Объединенных Наций следует предоставить школе финансовую помощь, с тем чтобы детям сотрудников Организации Объединенных Наций, которые не в состоянии платить за обучение по существующим ставкам, были предоставлены стипендии.

6) В связи с серьезными проблемами в области обучения в Аддис-Абебе рекомендуется, чтобы в этом месте службы была создана Международная школа Организации Объединенных Наций.

D. Группа по расследованию заявлений о дискриминационном обращении

1) Для группы следует выделить средства на оплату путевых расходов, с тем чтобы ее члены смогли более эффективно расследовать проблемы и жалобы, поступившие с мест службы, где не имеется местных групп.

/...

2) Членам Группы следует предоставлять достаточно времени в рабочие часы для проведения расследований. Администрация должна оказывать им соответствующую помощь. Группе также необходимы более широкие полномочия для обеспечения того, чтобы рекомендации о мерах по исправлению действительно осуществлялись.

Е. Продление контрактов сотрудников после достижения ими пенсионного возраста

1) Положения резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи о продлении контрактов сотрудников после достижения ими пенсионного возраста должны строго применяться ко всем без исключения сотрудникам.

2) Все просьбы о продлении должны подлежать предварительному рассмотрению и утверждению таким совместным органом сотрудников и руководства, как Бюро по назначениям и повышению в должности.

3) Находящихся на пенсии или бывших сотрудников не следует привлекать в качестве консультантов для выполнения той же работы, которую они выполняли в качестве сотрудников.

4) В качестве общего решения проблемы Пятый комитет, возможно, пожелает рассмотреть вопрос об увеличении возраста выхода на пенсию. Сотрудники не будут возражать против установления более позднего возраста выхода на пенсию для кого бы то ни было в том случае, если это положение будет единообразно применяться ко всем сотрудникам. Должны быть ликвидированы исключения на основании категории, привилегированного положения и политических связей.

5) С другой стороны, сотрудникам, которые желают досрочно выйти в отставку, например после 25 лет работы, должны предоставляться более благоприятные финансовые условия. Эта альтернатива существует для заграничных сопоставимой гражданской службы.

Ф. Процедуры рассмотрения апелляций и жалоб

1) Независимо от практики трибуналов и Апелляционной коллегии, эти органы были созданы для рассмотрения жалоб персонала, и их основная задача должна заключаться в обеспечении быстрого, простого и эффективного разбирательства. Решения по жалобам служащих должны приниматься в двухмесячный срок с использованием весьма упрощенных процедур.

2) Решения Дисциплинарного комитета, Апелляционной коллегии и трибуналов должны иметь обязательную силу для Генерального секретаря. Если он не согласен с решением либо Апелляционной

коллегии, либо Дисциплинарного комитета, ему, как и персоналу, должна предоставляться возможность обратиться в Трибунал, однако он не имеет права отвергать их решения.

3) В то же время трибуналы должны иметь возможность требовать строгого соблюдения норм, что особенно важно в том случае, если сотрудник был несправедливо уволен. Денежные выплаты не могут заменить утраченного рабочего места или компенсировать унижение, если увольнение необосновано.

4) Должны быть подготовлены более систематические правила и процедуры, которые следует широко распространить среди сотрудников, руководящих деятельностью ОДК и Апелляционной коллегии, кроме того, следует увеличить число вспомогательных сотрудников этих органов для обеспечения того, чтобы время ожидания слушания дела было сокращено до самого минимального срока.

5) Не следует допускать увольнений в дисциплинарном порядке до тех пор, пока ОДК не провел слушание дела и не вынес решения. Основание для увольнения в дисциплинарном порядке, а именно "серьезный проступок", должно быть четко определено, с тем чтобы исключить возможность пристрастного отношения.

6) Трибуналы не приспособлены для рассмотрения коллективных дел, связанных с отношениями между сотрудниками и администрацией, поэтому для всей системы следует создать арбитражную группу по рассмотрению споров между сотрудниками и администрацией в составе опытных арбитров, которая будет разбирать трудовые споры, затрагивающие большое число сотрудников и выносить по ним решения. В этом случае трибуналы смогут ограничиться рассмотрением индивидуальных дел.

Доклад
союзов и ассоциаций персонала
Секретариата Организации Объединенных Наций по вопросам
персонала

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад по вопросам персонала представляется Пятому комитету союзами и ассоциациями персонала Секретариата Организации Объединенных наций*. Данный доклад и доклад Генерального секретаря раскрывают более полную картину проблем, касающихся персонала. Мы, безусловно, не считаем, что настоящий доклад в полной мере отражает точку зрения персонала; он должен быть дополнен устным представлением и возможностью ответить на любые возникающие вопросы.

II. БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

A. Неоправданный нажим со стороны правительств и нарушение принципа независимости международной гражданской службы

2. Вопреки Уставу политическое давление и вмешательство со стороны государств-членов имеют место в Секретариате Организации Объединенных Наций на всех этапах процесса назначения и повышения в должности. Если в прошлом считалось "приемлемым", когда политическое давление оказывалось лишь на самых высоких уровнях Организации - где назначения и продвижения по службе персонала осуществляются по усмотрению Генерального секретаря, - то сегодня правительства регулярно вмешиваются в процедуры набора и повышения в должности своих граждан на всех уровнях Организации.

3. "Политизация" Организации Объединенных Наций является источником широкого недовольства и разочарования среди сотрудников, многие из которых пришли к прискорбному выводу о том, что без политической поддержки они не имеют шансов на продвижение в Организации. Иными словами, они считают, что успешная карьера в Организации Объединенных Наций зависит в первую очередь от "связей", "знакомств" и давления, оказываемого в их пользу сотрудниками представительств их стран при Организации Объединенных Наций.

4. Именно это широко распространенное мнение побуждает сотрудников обращаться непосредственно к своим правительствам для достижения продвижения по службе или даже для рассмотрения жалоб, и, по-видимому, в большинстве случаев правительства обнаруживают готовность и даже желание ходатайствовать относительно граждан своих стран.

* Настоящий доклад подготовлен и одобрен союзами и ассоциациями персонала следующих организаций и мест службы: ООН/Нью-Йорк, ООН/Женева, ЮНИДО/Вена, ЮНЕСКО/Найроби, ЭКА/Аддис-Абеба, ЭКЛА/Сантьяго, ЭСКАТО/Бангкок, ЭКЗА/Бейрут и миссиями по поддержанию мира. В подготовке настоящего доклада оказали также помощь представители персонала ХАБИТАТ/Найроби и ООН/Вена.

5. Восприятие того, что карьера сотрудника в Организации Объединенных Наций зависит не от его заслуг и стараний, а от политики покровительства и фаворитизма, ежедневно подвергает эрозии концепцию и реальность независимой международной гражданской службы. Все больше придается забвению воплощенный в Уставе принцип о том, что "при приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности ...".

6. В своем докладе о работе Организации за прошлый год Генеральный секретарь отметил серьезные последствия политического давления для будущего Организации. Он заявил, что, по его мнению, международная гражданская служба находится "в критическом положении", поскольку "все большее число государств-членов, как видно, менее склонно соблюдать на практике обязательства, которые они взяли по Уставу в отношении независимого характера Секретариата. Эта тенденция имеет характер цепной реакции в том смысле, что, когда одно государство или группа государств не выполняет это обязательство, другие государства, как правило, следуют их примеру из-за опасения утраты своего положения в Секретариате". Если государства-члены придут к выводу о том, что Секретариат Организации Объединенных Наций настроен в пользу одной группы государств или одной идеологической группы, то это, по нашему мнению, подорвет авторитет и доверие к Организации в целом, от чего пострадают все. Именно возрастающее влияние нынешней практики, которой в большей или меньшей степени следует большинство государств-членов, вредит независимому и беспристрастному характеру Организации.

7. Хотя мы приветствуем резолюцию 33/143 Генеральной Ассамблеи, в которой вновь подтверждается, что "ни одна из должностей не должна рассматриваться как исключительная собственность любого государства-члена или группы государств", практика в этой области еще не соответствует норме, и мы рекомендуем, чтобы Генеральный секретарь выступил с политическим заявлением, в котором было бы четко сказано, что:

1) принцип справедливого географического распределения должен применяться в рамках всего Секретариата, а не в каждом отдельном подразделении, независимо от его размеров;

2) никто из сотрудников не должен игнорироваться при рассмотрении вопроса о переводе, назначении или продвижении по службе на какую бы то ни было должность в Секретариате на основании национальной принадлежности;

3) должна существовать взаимозаменяемость и чередование представителей различных национальностей на должностях в тех случаях, когда это будет способствовать продвижению по службе сотрудников, уже работающих в Организации, и будет открывать перед ними возможности для такого продвижения;

/...

4) Для улучшения положения в области географического распределения в Секретариате и для устранения ограничения перспектив продвижения по службе для заслуживающих его сотрудников все предложения департаментов о продлении контрактов сотрудников после достижения ими пенсионного возраста должны представляться органам по вопросам назначения и продвижения по службе для получения их одобрения до рассмотрения этих предложений Генеральным секретарем;

5) Все назначения и повышения в должности до уровня Д-2 должны рассматриваться органами по вопросам назначения и продвижения по службе.

В. Выплата дополнительного вознаграждения сотрудникам
Организации Объединенных Наций

8. Персонал Секретариата также озабочен тем фактом, что вопреки Уставу некоторые правительства регулярно выплачивают в различной форме дополнительные суммы гражданам своих стран, работающим в Организации Объединенных Наций. Персонал приветствует доклад Административного комитета по координации (АКК) по вопросу о дополнительных суммах, выплачиваемых странами, который содержится в документе АСС/І980/І9/Rev.1. В докладе обращается внимание на три санкционированные в законодательном порядке системы дополнительных выплат и отмечается, что эти выплаты поднимают не только "вопрос относительно адекватности условий службы, определяемых на основе принципа Ноблемера, в целом, и использования федеральной гражданской службы Соединенных Штатов в качестве сопоставляемой службы, в частности ...", но и "серьезные вопросы, связанные с правом и принципом справедливости".

9. В частности, эти выплаты (которые не столь открыто делает еще ряд правительств) противоречат положениям пункта 2 статьи І00 Устава, в котором говорится, что "каждый член Организации обязуется уважать строго международный характер обязанностей Генерального секретаря и персонала Секретариата и не пытаться оказывать на них влияние при исполнении ими своих обязанностей". Это также противоречит положению І.2. Положений о персонале Организации Объединенных Наций, в котором говорится, что "никто из сотрудников не должен принимать ... вознаграждения от какого бы то ни было органа, не входящего в систему Организации, не получив предварительного разрешения Генерального секретаря". В докладе отмечается, что "даже если правительство не стремится с помощью выплаты или системы выплат оказать влияние на сотрудников, исполняющих свои обязанности, сам факт такого предложения, принятие которого противоречит положению о персонале, может побудить сотрудников нарушить свою присягу".

/...

10. Такая практика вызывает тревогу у персонала. Какими бы ни были мотивы этих дополнительных выплат, мы считаем, что эта практика представляет собой еще одно нарушение принципа независимости международной гражданской службы и ведет к образованию различных "классов" сотрудников Организации Объединенных Наций. Поэтому персонал призывает все государства-члены, осуществляющие дополнительные выплаты своим гражданам, воздерживаться от подобной практики. Если, как утверждают некоторые правительства, такие дополнительные выплаты необходимы для набора лиц, которые в противном случае по финансовым соображениям не будут привлечены на международную гражданскую службу, то тогда очевидным и справедливым средством является корректировка общих сумм окладов сотрудников Организации Объединенных Наций, с тем чтобы принцип Ноблемера, согласно которому персонал получает жалование, соответствующее самой высокооплачиваемой национальной гражданской службе, мог бы на практике применяться в Организации.

С. Личная безопасность и защита международных гражданских служащих

1) Произвольный арест и задержание

11. Персонал Секретариата глубоко встревожен числом недавних случаев, когда сотрудники Организации Объединенных Наций в нарушение основных юридических прав и прав человека подвергались произвольному аресту и содержанию под стражей без соблюдения должной процедуры властями государств-членов Организации Объединенных Наций, большинство из которых подписали Конвенцию о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций.

12. В этой связи мы хотели бы подчеркнуть, что государства-члены Организации Объединенных Наций добровольно берут на себя определенные обязательства, когда они подписывают Устав Организации Объединенных Наций, Конвенцию о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций и различные другие конвенции, касающиеся прав человека и политических и гражданских прав. Поэтому, призывая государства-члены уважать эти правовые документы, мы ни в коей мере не ущемляем их национальный суверенитет; мы лишь призываем их соблюдать добровольно взятые ими на себя обязательства.

13. Например, все сотрудники Организации Объединенных Наций и эксперты, выполняющие поручение Организации Объединенных Наций, пользуются иммунитетом от судебного преследования в отношении всего сказанного или написанного ими и в отношении всех актов, совершенных ими в официальном качестве.

14. Тем не менее, во всех недавних случаях иммунитет соответствующих сотрудников игнорировался, и все они подверглись произвольному аресту и задержанию без справедливого судебного разбирательства. Кроме того, ни в одном из этих случаев, представитель Организации Объединенных Наций не имел возможности: а) встретиться и переговорить с соответствующим сотрудником в присутствии медицинского работника; б) получить информацию о причинах ареста или содержания под стражей, включая основные факты и официальные обвинения; с) оказать помощь сотруднику в подборе адвоката для его или ее защиты и д) присутствовать при судебном разбирательстве для защиты любых интересов Организации Объединенных Наций, затронутых этим арестом или содержанием под стражей.

15. Приведенные выше меры представляют, согласно официальной позиции Секретариата Организации Объединенных Наций, "минимальные первоначальные средства, необходимые для того, чтобы Организация Объединенных Наций могла защищать и отстаивать свои интересы и юридические права".

16. Кроме того, во всех этих случаях, соответствующие сотрудники были лишены следующих прав, которыми они обладают в соответствии со статьей 9 Международного пакта о гражданских и политических правах:

- права защиты от произвольного ареста или содержания под стражей;
- права получать информацию о причине ареста и предъявляемых обвинениях;
- права на скорейшее судебное разбирательство;
- права на разбирательство дела в суде для выяснения законности задержания;
- права на юридическую помощь по своему усмотрению.

17. В этой связи нежелание соответствующих государств-членов уважать свои обязательства по отношению к этим задержанным сотрудникам, представляет собой серьезный случай неуважения Института самой Организации Объединенных Наций, ее Устава и различных правовых документов, лежащих в ее основе. Поэтому мы решительно поддерживаем заявление АКК о том, что "любое посягательство какого-либо государства-члена на безопасность и независимость сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций является серьезной угрозой международному сотрудничеству". Мы надеемся, что это заявление АКК будет представлено на утверждение Генеральной Ассамблее и что по нему будут приняты последующие меры. Если Генеральный секретарь и главы учреждений не в состоянии защитить и гарантировать минимальные нормы справедливости и соответствующее разбирательство для сотрудников, находящихся исключительно в их подчинении, то из этого следует, что международным гражданским служащим нельзя дать каких-либо заверений в том, что их юридические и другие права — не говоря уже об их функциональном иммунитете — могут гарантироваться при исполнении ими своих обязанностей в Организации.

18. И наконец, мы хотели бы подчеркнуть, что испытание приверженности Организации Объединенных Наций делу защиты прав человека и степень ее морального авторитета в этой области подтверждаются тем, как она реагирует на нарушения прав человека своих сотрудников. Если не считать резолюцию по этому вопросу, принятую Комиссией по правам человека на ее тридцать шестой сессии, то государства-члены пока хранят молчание. Однако мы, сотрудники, обязаны задать вопрос: может ли Организация Объединенных Наций иметь какой-нибудь моральный авторитет в области содействия правам человека во всем мире, если она проявляет неспособность защитить и гарантировать права собственных сотрудников?

2) "Сложные" места службы и миссии по поддержанию мира

19. Особое положение существует в политических миссиях и миссиях по поддержанию мира, где сотрудники постоянно находятся в условиях ограниченной войны, открытых враждебных действий между национальными силами и силами *de facto* и гражданских волнений. В некоторых местах службы вследствие политической, социальной или экономической обстановки сотрудники и члены их семей живут в условиях серьезной физической угрозы. Такая угроза личной безопасности сотрудников исходит, как правило, от лиц, находящихся "вне закона". Бандитизм, кражи и физическое насилие в некоторых случаях являются настолько серьезными, что сотрудники боятся появляться на улице в определенные часы и вынуждены затрачивать значительные личные средства для обеспечения собственной безопасности. Посольства же и международные компании регулярно обеспечивают своих служащих транспортом, радиосвязью с центральными пунктами охраны, системами охраны жилищ и страхованием на случай кражи.

20. Вышеупомянутые трудности можно частично устранить и компенсировать, в зависимости от случая, путем принятия следующих мер:

- a) дать четкое определение того, кто является "сотрудником";
- b) предоставлять принимающим странам список сотрудников;
- c) осуществлять полное страхование сотрудников, работающих по срочным или краткосрочным контрактам, и их имущества;
- d) предоставлять сотрудникам, работающим по срочным или краткосрочным контрактам, полное право на получение пенсии в случае смерти или получения увечий при исполнении служебных обязанностей в составе миссии или в опасном районе;
- e) обеспечить оборудование связи для районов, определяемых как "сложные" (учитывая, что никакой план эвакуации не может быть успешно реализован без системы связи);
- f) создавать системы охраны мест проживания, включающие наличие предупреждающих устройств и систем срочного оповещения, а также расположение жилых и служебных помещений в относительно безопасных районах;
- g) выплачивать надбавки за тяжелые или опасные условия работы;
- h) организовывать перевозку сотрудников и их иждивенцев в тех случаях, когда пользование общественным транспортом является опасным или невозможным;
- i) обеспечивать надлежащее медицинское обслуживание.

III. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И РУКОВОДСТВОМ

1. В Секретариате широко распространено мнение о том, что существующая система консультаций не гарантирует персоналу эффективного участия в процессе принятия решений, определяющих сроки и условия его службы. Персонал в основном озабочен тем, что решения принимаются без его полного участия и согласия. Хотя в рамках Секретариата и было создано несколько органов для консультаций с персоналом, решения часто принимаются вне этих органов или не согласовываются с персоналом. Для обеспечения эффективного участия следует разработать средства по созданию системы переговоров.

2. Кроме того, в условиях, когда основной аспект отношений между персоналом и руководством, а именно доступ во все принимающие решения органы является правом наших коллег в других организациях в рамках общей системы, тот факт, что сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций такого доступа лишены, является аномалией. Мы настоятельно призываем Пятый комитет исправить это положение и открыть перед нами такой доступ, чтобы мы могли представлять как устные, так и письменные заявления по вопросам, затрагивающим сроки и условия нашей службы.

3. Поэтому мы выступаем за принципиальный пересмотр отношений между персоналом и руководством, чтобы эти вопросы в Организации Объединенных Наций решались так же, как они решаются во многих государственных службах многих стран мира, и чтобы эти отношения соответствовали международным стандартам государственной службы, принятым Международной организацией труда (МОТ).

IV. УСЛОВИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

А. Конкурсные экзамены

21. На своей тридцать третьей сессии Генеральная Ассамблея в резолюции 33/143 постановила ограничить зачисление сотрудников категории общего обслуживания на должности категории специалистов 30 процентами от общего числа имеющихся должностей для заполнения сотрудниками классов С-1/С-2 и осуществлять такое зачисление исключительно путем проведения конкурсного экзамена. Это решение, которое оказалось в то время спорным, продолжает оставаться источником недовольства и протеста сотрудников категории общего обслуживания, составляющих более 60 процентов от общего числа персонала Секретариата.

22. С самого начала персонал выступил за то, чтобы конкурсные экзамены, если они вообще будут введены, применялись единообразно для всех отвечающих требованиям сотрудников категории общего обслуживания без исключения и, кроме того, чтобы эти экзамены сдавали все лица, нанимаемые на работу по классам С-1/С-2 со стороны. Другими словами, мы считаем неправильным, что одни сотрудники должны сдавать эти экзамены, а другие - нет.

23. Первый этап переговоров с администрацией об условиях экзаменационной системы прошел в целом приемлемо, что дало возможность удовлетворить многие требования сотрудников и обеспечить переходные меры для сокращения разрыва между старой системой продвижения по службе и новой системой конкурсных экзаменов. Особое внимание было уделено положению сотрудников, которые занимали должности категории специалистов по крайней мере в течение одного года ко времени принятия решения о переходе от одной системы к другой. В отношении этих сотрудников было принято решение отменить требование об образовательном цензе выше средней школы и в качестве признания их предыдущей работы на этих должностях разрешить им сдавать письменный экзамен с применением льготных 10 процентов.

24. Циркуляры, в которых была объявлена эта процедура, стали объектом подробного и активного обсуждения в рамках Объединенного консультативного комитета (ОКК) Центральных учреждений; особо горячие споры разгорелись в Совете персонала Центральных учреждений и на общем собрании Союза персонала Центральных учреждений. Что касается других мест службы, то мнение ассоциаций и союзов сотрудников не было учтено в той мере, в какой это было сделано в Центральных учреждениях, в результате чего было высказано значительное недовольство тем фактом, что экзаменационная система была изменена без достаточно полного учета мнений тех, кто работает за пределами Центральных учреждений. Кроме того, сотрудники, работающие вне Центральных учреждений, с самого начала с недоверием отнеслись к системе конкурсных

экзаменов. Так, Союз персонала ЮНИДО через свой ОКК неоднократно обращался с просьбой не включать его в программу конкурсных экзаменов 1979 года, которая рассматривалась как эксперимент. Он выразил мнение, что введение этой системы во всех органах Организации Объединенных Наций является гигантской задачей и что в ходе преодоления трудностей, связанных с проведением экзаменов, нельзя ущемлять интересы персонала. Центральные учреждения отклонили эти просьбы. Фактически, выраженные опасения оказались полностью оправданными.

25. Несмотря на эти оговорки, в Центральных учреждениях сочли, что в целом новая процедура приемлема. Однако два циркуляра по этому вопросу: список должностей, для занятия которых требуется сдать экзамен, и перечень профессиональных групп не были достаточно подробно обсуждены с сотрудниками даже в Центральных учреждениях в стремлении срочно завершить все приготовления к ноябрьским экзаменам. Хотя сотрудникам ранее сообщили, что экзамены будут проводиться по профессиональным группам, ожидалось, что эти группы специалистов будут определены уже более конкретно, чем оказалось впоследствии. Это привело к возникновению серьезных опасений среди тех, уже занимающих эти должности сотрудников, которые, хотя, возможно, и считали, что они готовы к экзаменам по конкретным должностям, ощутили беспокойство в связи с перспективой конкуренции в более широкой профессиональной сфере. Возникло естественное беспокойство в связи с тем, что лицо, фактически выполняющее определенную работу, может оказаться вытесненным другим конкурентом из-за метода определения профессий. Это беспокойство стало причиной протестов многих сотрудников Центральных учреждений, в результате чего было созвано несколько общих собраний, и Совет персонала Центральных учреждений пересмотрел свое отношение к процедуре проведения экзаменов. В связи с этим, 30 октября 1979 года Совет персонала Центральных учреждений принял резолюцию, в которой он призвал Генерального секретаря:

"а) отложить конкурсные экзамены с целью переоценки и пересмотра существующих сроков и условий таких экзаменов ввиду их сложности;

б) учредить справедливые и соответствующие временные процедуры продвижения по службе для лиц, занимающих должности специалистов;

с) издать пересмотренный список новых и вакантных должностей; и

д) обеспечить, чтобы все решения по вопросам персонала принимались без нарушения приобретенных прав сотрудников".

26. В ответ на эту резолюцию и на "озабоченность, выраженную рядом делегаций в Пятом комитете", администрация представила ОКК Централь-ных учреждений документ, содержащий предложение о проведении специ-ального обследования этих сотрудников. И "поскольку должности, за-нимаемые этими сотрудниками, необходимо будет использовать для их продвижения по службе, такое же число дополнительных должностей в соответствующей профессиональной группе будет резервировано для назна-чения на них выдержавших экзамены и подлежащих продвижению по службе кандидатов".

27. Это специальное обследование должно было проводиться Центральной экзаменационной комиссией вместе с двумя членами Комитета по назна-чениям и повышению в должности на основе критериев, разработанных ОКК и самой Комиссией. Администрация согласилась с тем, что долж-ности, исключенные из перечня в связи с продвижением этих сотрудни-ков по службе, будут заменены сопоставимыми должностями в той же профессиональной группе и в том же месте службы, с тем чтобы число конкурсных должностей, равное 51, оставалось без изменения.

28. Было достигнуто соглашение о том, что 20 сентября 1978 года будет последним сроком, что означало, что 27 должностей станут объек-том специального обследования, и, если все 27 сотрудников успешно пройдут это специальное обследование, нужно будет изыскать 27 заме-щающих должностей. Даже на этом этапе представители персонала выражали скептицизм в отношении возможностей администрации изыскать 27 дополнительных замещающих должностей и в качестве особого условия оговорили, чтобы такие дополнительные должности никоим образом не повлияли на проведение экзаменов в 1980 году. "Возник вопрос о том, сколько должностей фактически будет иметься на 1979 и, соответственно, на 1980 год. К Бюджетному отделу была обращена просьба представить письменное заверение в том, что обещанные дополнительные должности действительно будут иметься в случае принятия предложения о пересмот-ренной процедуре". Представители Генерального секретаря заявили, что "уже ясно было сказано, что, хотя Генеральная Ассамблея ограни-чила 30 процентами число должностей, занимаемых посредством продви-жения по службе путем конкурсных экзаменов, на первом году будет применен гибкий подход (подчеркнуто нами) и что обязанность доложить об этом Пятому комитету возложена на Генерального секретаря". В от-вет на просьбу сотрудников о гарантиях фактического наличия допол-нительных должностей представители Генерального секретаря заявили, что "очевидно, что, если Генеральный секретарь принял рекомендацию ОКК по этому вопросу, он полностью осознает и ее последствия. Нет необходимости в том, чтобы кто-либо предоставлял какие-либо письмен-ные гарантии".

29. Обсуждение, состоявшееся в Объединенном консультативном комитете, показало, что эта пересмотренная процедура предназначена "для продвижения по службе сотрудников в категорию специалистов в 1979 году". ОКК одобрил точку зрения о том, что "дополнительные должности будут взяты из числа должностей, имеющихся на период с 1 апреля 1979 года по 31 марта 1980 года ... важно, чтобы обеспечение дополнительных должностей в качестве промежуточной меры для экзаменов 1979 года не изменило общее число или процентное отношение тех должностей классов С-1/С-2, которые в противном случае предназначались для следующих конкурсных экзаменов". Было также ясно, что эти дополнительные замещающие должности не будут взяты из должностей 1980 года, которые в противном случае могли бы быть запланированы для экзаменов, а "чистое увеличение числа должностей, обещанное заместителем Генерального секретаря по вопросам администрации, финансов и управления, произойдет за счет должностей, которые в противном случае были бы заполнены путем набора со стороны".

30. С учетом просьбы сотрудников о перенесении экзаменов, было разработано компромиссное решение, согласно которому в ноябре 1979 года был проведен основной экзамен, и все заинтересованные сотрудники, включая тех, кто уже занимал должности, были обязаны принять в нем участие; при этом подразумевалось, что, если уже занимавшие должности сотрудники успешно прошли специальное обследование, им не нужно будет сдавать следующие этапы экзамена. Специальные разделы экзамена были впоследствии отложены до февраля 1980 года.

31. Специальное обследование было проведено Центральной экзаменационной комиссией накануне экзамена. Тридцать пять сотрудников, занимающих должности, успешно прошли это специальное обследование и им было сообщено, что от них не требуется сдавать специальный экзамен. Сотрудников несколько удивило то, что Центральная экзаменационная комиссия рекомендовала освободить от экзамена 35 сотрудников, хотя на согласованную с администрацией в ОКК конечную дату лишь 27 сотрудников подпадало под период, охватываемый этим обследованием. Комитет персонала Совета персонала Центральных учреждений вследствие этого выразил желание получить доклад Центральной экзаменационной комиссии с целью обзора критериев, которые комиссия применяла в своем решении о 35 сотрудниках. Когда после неоднократных напоминаний доклад был наконец в августе 1980 года получен, в нем ничего не говорилось о критериях, примененных Комиссией при вынесении ею решения об освобождении 35 сотрудников.

32. Однако еще более остро встал вопрос о должностях, предназначенных для перемещения тех 35 сотрудников, которые были освобождены от конкурсных экзаменов по результатам специального обследования. Персонал согласился на проведение специального обследования при условии наличия должностей для перемещения, с тем чтобы в результате

специального обследования не были ущемлены интересы сдававших экзамены. В ОКК было достигнуто соглашение о том, что список замещающих должностей будет передан сотрудникам сразу же по окончании специального обследования и до проведения специальных экзаменов и интервью. Лицам, сдававшим экзамен, было обещано, что им будет предоставлена возможность вновь подать заявления на эти должности, поскольку их первоначальные заявления с просьбой о сдаче экзаменов были основаны на первом опубликованном перечне должностей. Несмотря на неоднократные обещания администрации передать перечень замещающих должностей и установление конечных сроков этой передачи, составление перечня замещающих должностей было закончено лишь в конце июля без каких-либо консультаций с персоналом. Многие из сдававших экзамен сочли себя явно обманутыми, ибо не было уверенности в наличии замещающих должностей, а если таковые и были, то не было известно, будут ли эти должности такими же и будут ли они предоставлены в том же месте службы.

33. Еще одно противоречие между сотрудниками и администрацией возникло в апреле, когда представители администрации предложили конкурсных экзаменов в 1980 году не проводить; и в мае, когда администрация издала циркуляр об изменениях процедуры интервью, не завершив консультации с представителями персонала. Сначала персонал был поражен, узнав, что в 1980 году экзаменов, возможно, не будет, а, следовательно, не будет и обследования с целью продвижения по службе сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов из-за отсутствия должностей в связи с превышением квоты 1979 года. Это произошло несмотря на то, что, когда мы соглашались на проведение специального обследования, нам были даны все гарантии, что изыскание замещающих должностей никоим образом не повлияет на наличие должностей на 1980 год.

34. Окончательная судьба конкурсных экзаменов на данном этапе еще не решена. Несомненно, что экзамены нельзя проводить в атмосфере того недоверия, которое в некоторых случаях было столь характерным в ходе последних экзаменов. На будущее мы рекомендуем следующее:

1) персоналу и администрации следует совместно провести полный обзор опыта конкурсных экзаменов 1979 года для оценки результатов, для определения продолжения экзаменов, и, если эти экзамены следует продолжать, для разработки более совершенных методов подготовки и проведения экзаменов;

2) конкурсные методы отбора следует применять при зачислении на все должности классов С-1/С-2, а не только на те, которые зарезервированы для категории общего обслуживания и смежных с ней категорий;

3) продвижение по службе из категории общего обслуживания в категорию специалистов путем проведения конкурсных экзаменов или использования других конкурсных методов должно проводиться ежегодно;

4) независимо от того, какая система продвижения по службе будет принята в конечном итоге, квота продвижения по службе из категории общего обслуживания в категорию специалистов должна быть увеличена, ибо в настоящее время для сотрудников категории общего обслуживания эта квота имеет предвзятый характер в плане возможностей продвижения по службе, морального духа и стимулов и дискриминационна по сравнению с другими категориями сотрудников;

5) учитывая преимущества, которые получают сотрудники, работающие в Центральных учреждениях, для местного персонала на местах следует организовать более совершенные курсы ориентации и подготовки, с тем чтобы поставить их в равное положение с их коллегами из Центральных учреждений.

В. Условия найма женщин

35. Хотя мы высоко оцениваем меры, принятые Генеральным секретарем для улучшения морального состояния женщин и осуществления некоторых изменений в их условиях работы, последние реестры повышений в должности и доклад Генерального секретаря о составе Секретариата, свидетельствуют о том, что, несмотря на годы обсуждений, исследований и докладов, положение женщин в системе Организации Объединенных Наций не подверглось значительным улучшениям.

1) Продвижение по службе

36. В связи с насущной необходимостью того, чтобы женщины занимали более высокие должности, мы испытываем особую озабоченность в связи с тем, что в настоящее время женщины составляют только около 5 процентов сотрудников на уровне Д-1 и выше. Кроме того, мы озабочены тем, что в 1979 году только две женщины (и 28 мужчин) были назначены на должности класса Д-1 и выше и только одна женщина (и 32 мужчины) была включена в реестр повышений в должности до Д-1. В 1980 году четыре женщины (и 40 мужчин) были повышены до уровня Д-1.

37. Мы отмечаем, что помощник Генерального секретаря по кадровым вопросам в своем выступлении в Пятом комитете 22 октября 1979 года признал, что "меры, принятые в целях обеспечения справедливого представительства мужчин и женщин на должностях уровня Д-1 и выше", не привели ни к каким результатам, и мы полностью согласны с ним в том, что "приложенные усилия ... были недостаточными". В 1980 году положение не изменилось.

38. Общее число (и доля) женщин, получивших продвижение по службе в 1979 году, было значительно ниже и без того ничтожного числа (и доли) женщин, получивших повышение в 1978 году, как об этом свидетельствует анализ реестров повышений в должности за 1978 и 1979 годы, которые содержатся в приводимой ниже таблице. Результаты за 1980 год смешаны, отражают как рост, так и понижение. Хотя доля женщин, получивших повышение до уровня Д-1 в 1980 году, выше, чем в 1979 году, она, тем не менее, ниже, чем в 1978 году. Доля женщин, получивших повышение до уровня С-5, снижается каждый год после 1978 года. Даже на уровне С-4 цифры за 1980 год ниже, чем за 1978 год. Однако в случае с С-3 доля женщин, получивших продвижение в 1980 году, больше, чем в 1978 году.

/...

ТАБЛИЦА 1: ДОЛЯ ЖЕНЩИН, ПОЛУЧИВШИХ ПОВЫШЕНИЕ
 НА РАЗЛИЧНЫХ УРОВНЯХ, ПО ГОДАМ

1978 год				1979 год			
Класс	Женщины	Муж- чины	Доля женщин в общем числе про- движений по службе по данному классу	Класс	Женщины	Муж- чины	Доля женщин в общем числе про- движений по службе по данному классу
Д-1	3	19	14%	Д-1	1	32	3%
С-5	10	68	14%	С-5	7	56	11%
С-4	39	112	26%	С-4	19	73	21%
С-3	40	68	37%	С-3	21	40	34%

1980 год

<u>Класс</u>	<u>Женщины</u>	<u>Мужчины</u>	<u>Доля женщин</u>
Д-1	4	40	9%
С-5	5	59	8%
С-4	34	105	24%
С-3	45	62	42%

39. Совершенно очевидно, что либо женщины игнорируются при внесении рекомендаций о продвижении по службе, либо департаменты не ставят женщин на более ответственные должности, на которых они могут проявить свои потенциальные возможности. В своем докладе Группа по расследованию заявлений о дискриминационном обращении в Секретариате Организации Объединенных Наций отмечает два фактора, которые заслуживают пристального внимания. Один из них заключается в "нежелании основных департаментов назначать отвечающих требованиям сотрудников на имеющиеся подходящие вакантные должности". Слишком часто это нежелание выражается в отношении женщин. В докладе также отмечается, что "продвижения по службе зачастую, по-видимому, зависят не только от квалификации и возможности сотрудников выполнять более ответственные обязанности, но также от факта наличия должностей ..." (пункт 15 В iii). Таким образом, если даже женщины занимают соответствующие должности и доказывают, что они заслуживают продвижения, они, тем не менее, могут потерпеть неудачу в связи с отсутствием должности на более высоком уровне.

/...

2) Набор персонала

40. Из 303 назначений на должности, подлежащие географическому распределению за год, закончившийся 30 июня 1979 года, только 47 должностей (15,5 процента) были заняты женщинами*. Эта более низкий показатель, чем доля женщин, уже занимающих такие должности (17,8 процента по состоянию на 30 июня 1978 года), и он представляет собой увеличение только на 9 должностей по сравнению с 38 сотрудниками, набранными в предыдущем году.

41. Еще более разочаровывает тот факт, что, несмотря на внимание, уделяемое вопросу назначения женщин на более ответственные должности, из 138 человек, назначенных на должности класса С-4 и выше, было только 9 женщин (6,5 процентов). Это еще меньше, чем 11 женщин из 117 человек (9,4 процента), назначенных в предыдущем году. Хотя мы с радостью отмечаем назначение двух женщин на уровень ПГС, одна из них была назначена на короткий срок, а другое назначение было сделано в рамках ПРООН. Эта радость также несколько омрачена в связи с тем, что в 1979 году ни одна женщина не была назначена на уровни ЗГС, Д-2 и Д-1. Остается только сомневаться в искренности заверений в том, что Организация пытается сделать все возможное для решения этой проблемы.

42. В 1978 году сообщалось, что в перечне, включающем в себя представителей 96 национальностей, содержится 758 женщин. В 1979 году было отмечено, что это число увеличилось более чем на 20 процентов. Несомненно, некоторые из этих женщин должны входить в требуемые профессиональные группы и/или относиться к странам, которые не являются перепредставленными.

43. Что касается набора из перепредставленных стран, то, согласно нашим подсчетам, в 1979 году было набрано 90 мужчин и только 13 женщин (12,6 процента) этой категории. Совершенно очевидно, что политика в отношении перепредставленных стран игнорируется при наборе мужчин и используется в качестве предлога для отказа от принятия на работу женщин. В приводимой ниже таблице содержатся данные, характеризующие это положение с разбивкой по регионам.

* Во время подготовки настоящего доклада в нашем распоряжении не было данных за 1980 год.

Назначения на должности, подлежащие географическому распределению

	<u>Мужчины</u>	<u>Женщины</u>	<u>Всего</u>
Африка	21	-	21
Азия и район Тихого океана	23	2	25
Европа (Восточная)	1	-	1
Европа (Западная)	24	6	30
Латинская Америка	12	2	14
Ближний Восток	7	2	9
Северная Америка и страны Карибского бассейна	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>
	90	13	103

3) Рекомендации относительно необходимых мер

a) от департаментов следует требовать документального подтверждения мер, принятых ими для назначения женщин на более ответственные должности, ежегодного представления докладов о ходе работы в этом направлении;

b) при продвижении по службе следует исходить из достоинств сотрудника, а не из факта наличия конкретных должностей;

c) в случае наличия ограниченного числа должностей для продвижения по службе женщинам следует отдавать предпочтение. В этой связи органы по вопросам назначения и продвижения по службе должны получать обзоры по департаментам;

d) следует обеспечить соответствующее представительство женщин во всех органах по вопросам назначения и продвижения по службе; задача определения кандидатур женщин, отвечающих требованиям, не должна решаться только персоналом;

e) если они этого заслужили, женщинам следует предоставлять ускоренное продвижение по службе; статистические данные об ускоренных или специальных продвижениях по службе с проведением разбивки между мужчинами и женщинами следует распространять так же, как и реестры повышений в должности;

f) в обязанности органов по вопросам назначения и продвижения по службе должна входить выработка рекомендаций о продвижении по службе и назначении перспективных сотрудников, должности которых не дают возможностей для продвижения по службе;

g) по крайней мере два из пяти кандидатов, выставляемых на занятие должностей, должны быть женщинами, и департамент или управление, которые отвергают кандидатуру женщины, предлагаемую Управлением кадров, должны представлять письменное обоснование этого отказа;

/...

h) в случае продолжения набора из перепредставленных стран его следует ограничивать только кандидатурами женщин (как это было рекомендовано Объединенной инспекционной группой). Однако следует уделять особое внимание и принимать меры для набора и продвижения по службе женщин из развивающихся и из недопредставленных стран;

i) вполне очевидно, что в отношении кандидатов не следует ограничиваться рекомендациями одних лишь правительств. Необходимо устанавливать контакты с профессиональными организациями женщин, университетами и т.д. и вступать с ними в сотрудничество при объявлении вакантных должностей в Организации Объединенных Наций;

j) Объединенная инспекционная группа сделала ряд рекомендаций о совершенствовании использования перечня кандидатов. В этих рекомендациях содержались требования об обязательном использовании перечня и совершенствовании его технических аспектов для получения по каждой вакантной должности списка всех возможных кандидатов. Эти рекомендации следует осуществлять;

k) проведение экзаменов не должно ограничиваться только сотрудниками категории общего обслуживания и смежных категорий; они также должны проводиться при зачислении на любой класс должности категории специалистов;

l) планы в отношении назначений или продвижения женщин по службе следует распространять в форме информационного бюллетеня среди всех сотрудников, а также представления доклада Пятому комитету.

C. Образование и уход за детьми

1) Центры по уходу за детьми

44. Персонал в частности обращается с просьбой о создании, там где это необходимо, центров по уходу за детьми в местах службы. С такими просьбами обратились сотрудники ряда мест службы и, в первую очередь, Нью-Йорка и Вены.

45. В марте 1978 года Объединенная инспекционная группа отмечала, что "принцип финансовой поддержки учебных и других заведений для детей сотрудников широко используется в системе Организации Объединенных Наций" и поддержала рекомендации, касающиеся центров по уходу за детьми в дневное время, сделанные в пункте 111е доклада ОИГ о положении женщин категорий специалистов и выше в системе Организации Объединенных Наций (JIU/REP/77/7 от декабря 1977 года).

46. Сотрудники Центральных учреждений с 1975 года обращались с просьбой о создании в Нью-Йорке центра по уходу за детьми; в начале 1979 года результаты "поголовного" опроса продемонстрировали насущную необходимость создания такого центра. Союз персонала Организации Объединенных Наций рассмотрел этот вопрос и ОКК Центральных учреждений был представлен обзор минимальных потребностей, связанных с созданием такого центра, который был одобрен этим Комитетом. В настоящее время Пятому комитету для его одобрения представляется подробное предложение, поддерживаемое Генеральным секретарем. Аналогичная просьба была сделана в отношении Вены, где необходимость в таком центре стоит особо остро в связи с изолированным расположением Венского международного центра.

47. Все работающие родители озабочены в связи с уходом за детьми дошкольного возраста и в связи с присмотром за детьми школьного возраста во внеурочные часы; вблизи их мест проживания или работы может не оказаться соответствующих центров, а услуги лиц, готовых обеспечивать уход за детьми, могут оказаться непрофессиональными или дорогостоящими. В Секретариате Организации Объединенных Наций, где очень большое число сотрудников является экспатриантами, положение особенно сложное.

48. Мы призываем к созданию центров по уходу за детьми Организации Объединенных Наций там, откуда поступили просьбы о создании таких центров, с использованием лучших специалистов государств-членов. Конструктивно центры должны быть разработаны для обеспечения максимальной безопасности, охраны здоровья и удобства, включая универсальность, однако они должны быть также красивы, поскольку дети с самого раннего возраста постигают мир на основе своего физического окружения.

2) Образование

а. Нью-Йорк

49. Весной 1979 года резко ухудшилось неустойчивое финансовое положение Международной школы Организации Объединенных Наций (ЮНИС), что поставило под угрозу успехи, которые были достигнуты ранее во время учебного года. В 1979-1980 годах фонд стипендий был сокращен до 185 000 долл. США, а скидка в размере 400 долл. США, автоматически предоставлявшаяся родителям, работающим в Организации Объединенных Наций, была отменена. В связи с этим сотрудники, особенно те из них, которые не получают надбавки на образование, столкнулись с трудностями при покрытии возросшей платы за обучение. Кроме того, в мае 1979 года Совет попечителей установил доплату в размере 200 долл. США с семьи. Учитывая рост платы за обучение в 1979/80 году, возникла необходимость в предоставлении более значительных стипендий или других форм помощи сотрудникам Организации Объединенных Наций. Совет попечителей сообщил Генеральному секретарю о необходимости просить Генеральную Ассамблею об оказании помощи для того, чтобы спасти школу от положения дефицита.

50. Учебный 1979/80 год завершился в ЮНИС с тревожащими результатами. Накопившийся дефицит школы составил 3,5 млн. долл. США. В ней царила атмосфера беспокойства и неопределенности. В этой связи Совет попечителей просил Генерального секретаря добиться получения от Генеральной Ассамблеи существенной финансовой помощи школе, поскольку Организация признает тот факт, что ЮНИС оказывает коллективу Организации Объединенных Наций особую услугу, и поэтому она, несмотря на свое основное обязательство стремиться к самообеспечению, имеет право на определенную помощь.

51. По мнению персонала, было бы желательным, если бы Генеральный секретарь назначил представителя персонала в Совете попечителей в качестве одного из своих должностных лиц, с тем чтобы обеспечить более эффективное участие родителей, работающих в Организации Объединенных Наций, в определении политики школы и достижении того, чтобы она продолжала оставаться доступной для детей всех сотрудников Организации Объединенных Наций, независимо от их уровня, класса и национальности.

52. В попытке поставить школу на твердую административно-финансовую основу Совет попечителей просил Административно-управленческую службу Организации Объединенных Наций изучить структуру школы и вынести рекомендации по ее улучшению. Группа экспертов АУС провела опрос родителей, и персонал располагает экземплярами ее окончательного доклада.

53. Особо важное значение имеет вопрос об увеличении размера стипендий и какой-либо помощи в области образования для всех сотрудников. Персонал призывает к тому, чтобы общий объем стипендий на 1980/81 учебный год был увеличен до 325 000 долл. США, то есть 185 000 долл. США плюс 150 000 долл. США, причем увеличение на 10 процентов должно быть получено из суммы в 1,5 млн. долл. США, выделенной Генеральной Ассамблеей. Следует повысить размер индивидуальных стипендий и увеличить число родителей-сотрудников Организации Объединенных Наций всех уровней, получающих стипендии, для того чтобы школа могла служить цели, для которой она была создана. По мнению сотрудников, новый тариф платы за обучение является слишком высоким, учитывая уровень дохода служащих Организации Объединенных Наций, не получающих пособие на образование, и поэтому они просили существенно увеличить размер стипендий и число охватываемых ими лиц.

54. Подобно всем другим частным учебным заведениям в Нью-Йорке, ЮНИС испытывает на себе влияние циклических увеличений расходов на содержание. Однако в отличие от этих заведений ЮНИС не располагает активными программами по сбору средств и поэтому в основном полагается на увеличение платы за обучение, для того чтобы частично компенсировать свой дефицит. Это привело к такому положению, когда в школе фактически отсутствуют "программы по обогащению" и ее бюджет составляется, исходя из отсутствия таких программ. Кроме того, постоянно сокращаются существующие программы. Совет попечителей должен немедленно назначить должностное лицо, отвечающее за сбор средств и развитие, которое бы координировало деятельность и мероприятия по сбору средств. Можно было бы побудить многочисленные банки и многонациональные корпорации, расположенные в районе школы, вносить щедрый вклад в программу стипендий, пособий, научную и другую деятельность и в программы школы. Это имеет чрезвычайное значение, поскольку новые увеличения платы за обучение будут неприемлемыми, и школа перестанет быть доступной для всех семей сотрудников Организации Объединенных Наций.

б. Вена

55. Большинство сотрудников Организации Объединенных Наций отправляет своих детей в Венскую международную школу, которая раньше называлась Английской школой. Во время всего периода присутствия Организации Объединенных Наций в Вене эта школа размещалась в непригодных для этого помещениях. В настоящее время школа размещается в помещениях, в которых чрезвычайно трудно будет ввести международный курс бакалавриата. С помощью австрийских властей в настоящее время

предпринимаются усилия к тому, чтобы предоставить школе постоянные помещения в районе, который был бы удобным для большинства сотрудников Организации Объединенных Наций.

56. В настоящее время школа сталкивается с серьезными финансовыми трудностями. Частично это объясняется стремлением поддерживать плату за обучение на том уровне, который обеспечил бы доступ к образованию для тех, кто обладает меньшими возможностями для этого. Ряд сотрудников как категории специалистов, так и категории общего обслуживания вынужден ходатайствовать о стипендиях, с тем чтобы дать образование своим детям в школе, но план выплаты стипендий, осуществляемый в настоящее время в школе, постепенно отменяется.

57. Школа была основана при непосредственной поддержке Директора-исполнителя ЮНИДО и Генерального секретаря Международного агентства по атомной энергии. Учитывая финансовую помощь, предложенную ЮНИС, и желание сотрудников обеспечить подлинно международный курс обучения и соответствующие учебные условия, персонал считает, что Организации Объединенных Наций следует оказать определенную финансовую помощь школе. Это, по крайней мере, позволит школе выплачивать стипендии тем сотрудникам Организации Объединенных Наций, которые не могут позволить себе нынешний уровень платы за обучение. Следует отметить, что приблизительно 50 процентов учащихся школы являются детьми сотрудников Организации Объединенных Наций.

58. Следует также обратить внимание на положение в Вене и на пособие на образование. В отличие от двух крупных центров Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке и Женеве местный язык в Вене не является языком Организации Объединенных Наций. По этой и по другим причинам лишь немногие сотрудники воспользовались австрийской системой образования. Это отличается от положения в Женеве и Нью-Йорке. Сотрудники в Вене в значительной степени полагаются на школы, где преподавание ведется на иностранных языках. Однако, учитывая ограничения некоторых из этих школ с точки зрения учебной программы и помещений, некоторые сотрудники вынуждены давать образование своим детям за границей. Отсюда становится очевидной недостаточность пособия на образование, выплачиваемого сотрудникам, работающим в Вене.

с. Аддис-Абеба

59. Существует три основные школы, куда большинство международных чиновников отправляет своих детей. Это Школы международной общины (ранее Школа американской общины), Школа Стенфорда (ранее английская школа) и Лицей Гебремариама (французская школа). Еще два года назад образование не являлось большой проблемой для детей сотрудников Организации Объединенных Наций в Аддис-Абебе. С начала 1979 года возникли

серьезные проблемы, требующие к себе пристального внимания. Одной из таких проблем является то, что в связи с признаваемыми "неблагоприятными" условиями жизни в Аддис-Абебе эти школы сталкиваются с серьезными трудностями в наборе новых учителей и сохранении имеющихся. Хронической проблемой является частое использование временных учителей с сомнительной квалификацией и быстрая текучесть учителей, например, за последний учебный год они менялись дважды. Это привело к снижению успеваемости детей. В связи с этим родители были вынуждены отправлять своих детей на учебу в другие страны Африки и в Европу. Нельзя недооценивать стрессовое состояние и влияние как на родителей, так и на детей необходимости жить врозь, особенно когда дети еще слишком малы, для того чтобы учиться в школах-интернатах. В некоторых случаях по этой причине сотрудники просили перевода.

60. Признавая эти и связанные с этим проблемы, Генеральный секретарь назначил эксперта ЮНЕСКО для изучения этого положения. Последний представил доклад в начале 1980 года, персонал же до сих пор ждет его результатов.

61. Иными словами, проблема состоит в создании такой школы, которая гарантировала бы полное и непрерывное образование для всех детей ЭКА. Поэтому персонал просит Генерального секретаря создать в Аддис-Абебе международную школу Организации Объединенных Наций с учебной программой, которая была бы достаточной для того, чтобы выпускники этой школы могли поступать в признанные и известные высшие учебные заведения. По мнению персонала, школа международной общины в Аддис-Абебе обладает достаточными материальными и другими средствами для размещения такой школы.

D. Группа по расследованию заявлений о дискриминационном обращении

62. Группа по расследованию заявлений о дискриминационном обращении может стать органом, имеющим большое значение для охраны прав и статуса всех сотрудников. Такие группы были созданы в Нью-Йорке и Вене. Группа ЮНИДО была создана в июне 1978 года и на сегодняшний день рассмотрела лишь несколько случаев дискриминации. Трудно сказать, объясняется ли факт отсутствия случаев недоверием персонала к эффективности Группы, страхом перед ответными мерами или же справедливым и беспристрастным руководством ЮНИДО.

63. В отличие от других органов по рассмотрению жалоб, таких как Объединенная апелляционная коллегия и Административный трибунал, Группа по вопросам дискриминации должна работать быстро и на неофициальной основе. На проведение изучения и закрытие дела отводится лишь один месяц, хотя эти сроки часто не соблюдаются, в первую очередь это касается случаев на местах.

64. Уволенные сотрудники имеют возможность подавать апелляцию в свою местную группу, если такая существует, или непосредственно в Центральные учреждения, но только в какую-то одну из этих инстанций. Случаи, имевшие место за пределами Центральных учреждений, весьма трудно изучать и еще труднее принимать по ним решение. Объем жалоб, поступающих из некоторых мест, заставляет прийти к выводу о том, что в некоторых местах сложилось хроническое неудовлетворительное положение, и поэтому будущие группы должны располагать возможностями проводить в таких случаях расследование на местах. В этой связи для такой группы должен утверждаться бюджет проездных средств, с тем чтобы ее члены могли лучше изучать проблемы, возникающие на местах.

65. Группа с большим вниманием относится ко всем жалобам, касающимся дискриминации, и расследует их даже тогда, когда они на первый взгляд кажутся малодостоверными. Не все случаи касаются дискриминации как таковой; иногда в Группу обращаются люди, зашедшие в бюрократический тупик и, как им кажется, не имеющие возможности обратиться куда-либо еще*.

66. Некоторые сотрудники, столкнувшиеся с подлинными случаями дискриминации, боятся жаловаться, опасаясь ответных мер. Как членам Группы, так и истцам, гарантируется защита от ответных мер, хотя такие меры могут приниматься в самой завуалированной форме, и факт их принятия весьма трудно доказать, поскольку между расследованием и любыми конкретными мерами вполне может быть интервал во времени.

* Группе следует составлять более всеобъемлющие статистические данные и предоставлять их всем заинтересованным лицам с указанием числа и категории рассмотренных дел, а также метода их решения.

67. Группа может стать важным источником защиты для сотрудников, хотя она пока еще полностью не оправдала возложенные на нее надежды. Для того чтобы ее деятельность была эффективной, она должна быть в состоянии быстро расследовать все дела и обеспечивать, чтобы ее рекомендации выполнялись соответствующими должностными лицами. Особенно важно, чтобы члены Группы имели возможность уделять этим расследованиям необходимое время, обладать соответствующими ресурсами для ведения дел, включая дела на местах, и иметь возможность получать помощь со стороны администрации. Кроме того, Группе следует проявлять больше твердости по сравнению с тем, что она делает сейчас, для того чтобы обеспечить фактическое осуществление ее рекомендаций относительно мер по исправлению положения.

Е. Продление контрактов сотрудников после достижения ими пенсионного возраста

68. Персонал принципиально выступает за то, чтобы положения резолюции 33/143 Генеральной Ассамблеи строго применялись ко всем сотрудникам без исключения. На основе этой резолюции сроки пребывания на службе после достижения пенсионного возраста не должны продлеваться за исключением минимального периода времени, необходимого для поиска подходящей замены ... как правило, не больше шести месяцев после достижения сотрудниками обязательного пенсионного возраста.

69. По нашему мнению, вопрос о продлении сроков должен передаваться на рассмотрение совместному органу персонала и администрации, например такому, как Бюро по назначениям и повышению в должности; этот вопрос не следует оставлять на усмотрение Управления кадров. В целом, не должно быть практической необходимости в таких продлениях, поскольку дата выхода на пенсию любого сотрудника известна заранее и перспективное планирование найма и подготовки замены не должно представлять собой какую-либо проблему.

70. В разделе G (пункты 24-28) своего доклада (A/34/408), представленного Генеральной Ассамблее на ее тридцать четвертой сессии, Генеральный секретарь просил разрешения сделать исключение в отношении сотрудников, занимающих должности, требующие особых языковых знаний, и для некоторых сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий. Однако в отношении этой просьбы Генеральная Ассамблея не приняла никакого решения.

71. Мы возражаем против того, чтобы относиться к какой-либо категории персонала таким образом, чтобы это могло носить дискриминационный характер по отношению к другим категориям. Причина, приведенная в пунктах 26 и 27 доклада, не убеждает нас в том, что эти исключения следует сделать в отношении рассматриваемых групп сотрудников, и мы серьезно озабочены тем, что отсутствие определения понятий "языковые требования" или "технические навыки" могут привести к случаям широкого злоупотребления.

/...

72. Многие сотрудники категории общего обслуживания считают, что, поскольку право выбора принадлежит департаменту, лицами, сроки службы которых подлежат продлению, неизбежно будут работники руководящего или административного звена. Это не только лишает их и без того незначительных возможностей роста, но и в некоторых случаях наносит ущерб в силу того, что сроки службы продляются тем руководителям, отношения которых с персоналом являлись в прошлом источником трений.
73. Кроме того, продление сроков службы сотрудникам, достигшим пенсионного возраста, неминуемо окажет отрицательное влияние и на перспективы роста остальных сотрудников, прежде всего в языковых службах и у категории общего обслуживания, где число должностей более высокого уровня является ограниченным и единственной возможностью роста для сотрудников является выход на пенсию сотрудника, стоящего на более высоком уровне.
74. Еще одним предметом серьезной озабоченности является все более широкая практика привлечения вышедших на пенсию сотрудников в качестве "консультантов" для выполнения той же работы, которой они занимались ранее, однако при более высоком жаловании. Такая практика оказывает отрицательное влияние на моральное состояние персонала и ее следует прекратить.
75. Высказав эти общие политические соображения, мы хотим отметить, что Пятому комитету следует учитывать, что во многих местах, где Организация Объединенных Наций имеет свои отделения, существующие местные условия позволяют устанавливать более поздние сроки выхода на пенсию или не устанавливать их вообще. Подобным же образом в нынешней сопоставляемой национальной службе признается более поздний срок выхода на пенсию сотрудников категории специалистов, поэтому Пятый комитет и Генеральная Ассамблея, видимо, пожелают ознакомиться с результатами предстоящей Всемирной ассамблеи Организации Объединенных Наций по вопросу о престарелых, на которой, вне всякого сомнения, будут рассмотрены серьезные финансовые и психологические проблемы, общие для тех, кто вынужден выйти на пенсию, будучи еще в состоянии прекрасно выполнять свои обязанности, и решить вопрос о том, продиктован ли нынешний пенсионный возраст разумными соображениями.
76. Персонал не возражал бы против более позднего срока выхода на пенсию любого сотрудника при условии, что пенсионный возраст применяется единообразно для всех сотрудников. Любой ценой следует избегать исключений, основанных на фаворитизме или политических связях.
77. Следует также рассмотреть вопрос об обеспечении более благоприятных финансовых стимулов для тех сотрудников, которые хотели бы досрочно выйти на пенсию, например, после 25 лет службы. Такой вариант существует для дипломатических работников сопоставляемой гражданской службы.

Г. Процедуры рассмотрения апелляций и жалоб

78. В рамках Организации Объединенных Наций существуют три квазисудебных органа, которые призваны обеспечивать беспристрастное и справедливое отношение к сотрудникам. К ним относятся Объединенный дисциплинарный комитет, Объединенная апелляционная коллегия и Административный трибунал. Объединенный дисциплинарный комитет был создан с целью предоставления Генеральному секретарю консультативных услуг в отношении дисциплинарных мер, принимаемых в связи с передаваемыми на его рассмотрение делами. Дисциплинарный комитет, как правило, проводит только слушание дел о сотрудниках, передаваемых на его рассмотрение Администрацией. Апелляционная коллегия призвана предоставлять Генеральному секретарю консультативные услуги в тех случаях, когда сотрудник подает апелляционную жалобу в связи с неблагоприятными для него административными решениями, в том числе принятыми на основе рекомендаций Объединенного дисциплинарного комитета. В отношении принятия или отклонения Генеральным секретарем рекомендаций Апелляционной коллегии может быть подана апелляционная жалоба в Административный трибунал, который в отношении соответствующих сотрудников является, как правило, судом последней инстанции. Процесс рассмотрения дел дисциплинарного характера и вынесения решения по ним занимает до одного года и более, в то время как апелляционные жалобы могут подаваться в течение трех-пяти лет в том случае, если их необходимо передать в Трибунал. В настоящее время на рассмотрении Объединенной апелляционной коллегии находится 82 дела. Период ожидания заслушания дела Апелляционной коллегией занимает от двух до трех лет.

79. Как Дисциплинарный комитет, так и Апелляционная коллегия являются консультативными органами Генерального секретаря, причем в этом случае "Генеральный секретарь" выступает как администрация или, более конкретно, как Управление кадров. Это означает, что, хотя Генеральный секретарь может принять рекомендацию этих двух органов, она не является для него обязательной, и, в конечном счете, он может вынести решение по своему усмотрению. Иными словами, в случае с апелляционной жалобой на решение администрации окончательное решение по апелляции принимается той же администрацией. Администрация является единственным судьей своих действий.

80. Несмотря на тот факт, что члены как Апелляционной коллегии, так и Дисциплинарного комитета выбираются из числа сотрудников, их решения не являются обязательными для Генерального секретаря. Даже Административный трибунал не может заставить Генерального секретаря выполнить его решения, хотя в большинстве случаев он, как правило, выполняет их, хотя и при одном важном исключении. Трибунал не может предписывать конкретного выполнения решения; то есть, если сотрудник уволен или отстранен от должности и это увольнение признано несправедливым, Трибунал не может постановить восстановить сотрудника в его должности, а ограничивается решением о возмещении ущерба или выплате удержанной зарплаты.

81. Если отдельные лица пользуются недостаточной защитой, то возможности нашей "судебной системы" в отношении групповых исков и коллективных дел представляются еще более ограниченными. Ни в статуте Административного трибунала Организации Объединенных Наций, ни в статуте Трибунала МОТ не содержится конкретное положение в отношении подачи группой сотрудников или Союзом/Ассоциацией персонала группового иска от имени группы сотрудников. Все такие дела должны рассматриваться на индивидуальной основе. Точно так же нет положения о возбуждении сотрудником или группой сотрудников иска в случае злоупотребления полномочиями или в случае, когда с сотрудником не обращаются в соответствии с признанными нормами.

82. В отношении дел, связанных с правом персонала создавать свои организации и вести переговоры с администрацией, оба трибунала проявляют чрезмерную чувствительность к внешнему политическому давлению и не торопятся с применением конвенций МОТ о трудовых отношениях к самой системе Организации Объединенных Наций. Для примера такой восприимчивости к давлению, достаточно лишь сослаться на рассмотрение Трибуналом МОТ дела "Berard and Caffiro" (судебное решение № 380), которое аналогично рассмотрению Трибуналом Организации Объединенных Наций дела "Bellchamber Case".

83. Существует реальная необходимость в создании новой системы рассмотрения жалоб и обеспечения справедливости для сотрудников. Ни в одном из предложений, сделанных с целью консолидации двух административных трибуналов, даже не затрагивается эта проблема. Размышляя над коренным изменением механизма по рассмотрению жалоб, необходимо учитывать определенные принципы:

1) независимо от практики трибуналов и Апелляционной коллегии эти органы были созданы для рассмотрения жалоб персонала, и их основная задача должна заключаться в обеспечении быстрого, простого и эффективного разбирательства. Решения по жалобам служащих должны приниматься в двухмесячный срок с использованием весьма упрощенных процедур;

2) решения Дисциплинарного комитета, Апелляционной коллегии и трибуналов должны иметь обязательную силу для Генерального секретаря. Если он не согласен с решением либо Апелляционной коллегии, либо Дисциплинарного комитета, ему, как и персонала, должна предоставляться возможность обратиться в Трибунал, однако он не имеет права отвергать их решения;

3) в то же время трибуналы должны иметь возможность требовать строгого соблюдения норм, что особенно важно в том случае, если сотрудник был несправедливо уволен. Денежные выплаты не могут заменить утраченного рабочего места или компенсировать унижение, если увольнение необосновано;

4) должны быть подготовлены более систематические правила и процедуры, которые следует широко распространить среди сотрудников, руководящих деятельностью ОДК и Апелляционной коллегии, кроме того, следует увеличить число вспомогательных сотрудников этих органов для обеспечения того, чтобы время ожидания слушания дела было сокращено до самого минимального срока;

5) не следует допускать увольнений в дисциплинарном порядке до тех пор, пока ОДК не провел слушание дела и не вынес решения. Основание для увольнения в дисциплинарном порядке, а именно "серьезный проступок", должно быть четко определено, с тем чтобы исключить возможность пристрастного отношения;

6) трибуналы не приспособлены для рассмотрения коллективных дел, связанных с отношениями между сотрудниками и администрацией, поэтому для всей системы следует создать арбитражную группу по рассмотрению споров между сотрудниками и администрацией в составе опытных арбитров, которая будет разбирать трудовые споры, затрагивающие большое число сотрудников, и выносить по ним решения. В этом случае трибуналы смогут ограничиться рассмотрением индивидуальных дел.

V. ЗАКЛЮЧЕНИЕ

84. Настоящий доклад никоим образом не претендует на всеобъемлющий обзор всех кадровых проблем и вопросов, с которыми в настоящее время сталкивается персонал Секретариата. Так, мы не затронули такие важные вопросы, как классификация и структура должностей, продвижение по службе, система назначения и повышения по службе, переводы и назначения в рамках Секретариата, обзор оценки выполнения служебных обязанностей, корректировка размеров пособий на образование и многие другие. Кроме того, мы не настолько подробно, сколь хотелось бы, осветили такие некоторые вопросы, как взаимоотношения между персоналом и администрацией. Сроки, а также желание сделать этот первый доклад удобным для изучения, заставили нас ограничить объем и глубину нашего исследования. Мы сконцентрировали наше внимание на тех вопросах, которые, по нашему мнению, вызывают наибольшую озабоченность и вероятнее всего будут обсуждаться в этом году Пятым комитетом.

85. Несомненно, имеются широкие возможности осуществления коренных изменений кадровой практики в рамках Организации Объединенных Наций. Многие из этих изменений уже давно назрели, несмотря на то, что в некоторых случаях вопрос о них обсуждался годами. Коренному изменению кадровой практики в Организации Объединенных Наций необходимо уделить первоочередное внимание, для того чтобы осуществить цели и задачи Организации Объединенных Наций, в особенности потому, что они касаются нужд и устремлений развивающихся стран.