

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



Distr.
GENERAL

A/C.5/36/26
26 October 1981
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Тридцать шестая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 108 повестки дня

ДОКЛАД КОМИССИИ ПО МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ

Замечания Федерации ассоциаций международных гражданских
служащих (ФАМГС)

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь настоящим препровождает на рассмотрение Пятого комитета документ, представленный Федерацией ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС). Данный документ представлен во исполнение положений пункта 2b резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года, в котором Генеральная Ассамблея вновь выразила свою готовность "ознакомиться с мнениями персонала и в полной мере рассмотреть их в том виде, в котором они изложены назначенным представителем Федерации ассоциаций международных гражданских служащих в документе, представляемом через Генерального секретаря по пункту повестки дня, озаглавленному "Доклад Комиссии по международной гражданской службе".

ВВЕДЕНИЕ

1. Федерация ассоциаций международных гражданских служащих (ФАМГС) представляет через посредство 30 ассоциаций и союзов, являющихся ее членами, более чем 40 000 международных гражданских служащих по всему миру. ФАМГС с удовлетворением отмечает, что в резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи предусматривается расширение участия Федерации в обсуждениях, проводимых в Комитете.
2. Федерация выражает уверенность в том, что сейчас ее задачи и цели хорошо известны членам Комитета. В целом наша роль состоит в том, чтобы сохранять целостность международной гражданской службы, а также в том, чтобы защищать и содействовать осуществлению прав сотрудников, которые составляют человеческий элемент этой, возможно, довольно туманной концепции.
3. ФАМГС с самого начала желает подчеркнуть, что сотрудники системы Организации Объединенных Наций преданы делу службы на благо международного сообщества и работают в целях улучшения условий жизни всех граждан мира. Поэтому можно ожидать, что их чаяния выходят за рамки исключительно материальных требований.
4. Однако данное замечание не является ни в коей мере несовместимым со стремлением к улучшению условий службы. И действительно, заверение в том, что с нами обращаются таким образом, как это предусмотрено Уставом Организации Объединенных Наций и международными нормами труда, играет важнейшую роль для поддержания чувства единства с широким и разнородным сообществом, которому мы служим, а также для сохранения наивысших стандартов, на которых была основана Организация Объединенных Наций.
5. К сожалению, в этом отношении ФАМГС видит серьезные причины для озабоченности. Постоянное ухудшение условий международной гражданской службы по-прежнему налицо. До тех пор пока в этом, по-видимому, неумолимом процессе не будет наблюдаться каких-либо сдвигов, не исчезнет реальная угроза того, что система Организации Объединенных Наций распадется в результате отсутствия поддержки. На любом уровне, будь то финансовые требования, структура продвижения по службе или физическая безопасность наших коллег, по-видимому, не наблюдается каких-либо положительных сдвигов.
6. Еще более печальный факт состоит в том, что озабоченность или интересы сотрудников Организации Объединенных Наций практически не находят никакой поддержки ни внутри системы, ни вне ее. И действительно, становится модным открыто высмеивать роль персонала Организации Объединенных Наций. ФАМГС считает, что сотрудники Организации Объединенных Наций не заслуживают этого. Их единственное в своем роде положение должно недвусмысленно защищаться в равной степени как руководящими органами, так и государствами-членами.

/...

7. ФАМГС вынуждена выразить свое глубокое разочарование тем, каким образом в настоящее время решается весь круг проблем, касающихся персонала, на уровне общей системы. Говоря более конкретно, она высказывает все большую озабоченность неспособностью или нежеланием КМГС выполнять свои обязанности в качестве независимого технического органа.

8. Поэтому доклад Пятого комитета Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций должен рассматриваться в качестве обращения к государствам-членам, обслуживаемым нашими подразделениями, отклик на которое отразит вотум доверия, столь необходимого нам в это трудное время.

А. СТРУКТУРА ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ

9. ФАМГС приняла к сведению два доклада, представленные Генеральной Ассамблее в соответствии с резолюцией 35/210 А по различным аспектам структуры продвижения по службе персонала Организации Объединенных Наций. В первом из этих докладов, который содержится в приложении I к докладу КМГС, излагается прогресс, достигнутый к настоящему времени Комиссией, и предусматриваемая программа работы в различных областях, на которые Комиссия подразделила свою деятельность в соответствии со статьями 13 и 14 своего статута. Не представляя в данный момент своих замечаний по прошлой деятельности Комиссии в этой области и не предпрещая будущих действий, ФАМГС считает, что осуществляемый в настоящее время поэтапный подход является реалистичным для решения этой сложной проблемы. Персонал сознает, что решение Генеральной Ассамблеи, направленное на ускоренное рассмотрение конкретных областей структуры продвижения по службе в Организации Объединенных Наций, было принято на основе признания неотложной необходимости разработать логически последовательную кадровую политику в Секретариате Организации Объединенных Наций. Персонал разделяет эту озабоченность, и, как показывает практика, реформы в области персонала являются важнейшим вопросом для персонала всей системы. Персонал также разочарован медленными темпами реформы. В то же время полное и активное участие как персонала, так и руководства на всех уровнях общей системы должно быть признано в качестве предпосылки реальных реформ. В течение нескольких месяцев, которые прошли со времени принятия резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, не удалось провести глубоких консультаций на любом уровне по вопросам, имеющим коренное значение для международной гражданской службы.

10. В этой связи ФАМГС отмечает, что доклад ОИГ, содержащийся в документе А/36/432, хотя он и является предварительным документом, поднимает вопросы, имеющие фундаментальные последствия для персонала всей общей системы в целом. Это действительно недвусмысленно отмечено в докладе. В этих обстоятельствах ФАМГС твердо уверена, что

все вопросы, поднятые в этих двух докладах, должны явиться объектом исследований и консультаций на межучрежденческом уровне до того, как по ним будет принято какое-либо решение. Даже предварительные наметки на данном этапе могут привести к "короткому замыканию" в цепи этих законных консультаций. Кроме того, они приведут к нежелательным последствиям дальнейшего отчуждения персонала, в то время как он стремится получить определенные заверения от руководящих органов в том, что он не будет использоваться в качестве козла отпущения, когда речь заходит об административных недостатках системы. Поэтому ФАМГС обращается с настоятельной просьбой к Комитету рекомендовать отсрочку каких-либо действий в этой области, по крайней мере, до тридцать седьмой сессии Генеральной Ассамблеи. Персонал, со своей стороны, вновь подтверждает свою готовность рассмотреть недостатки и аномалии, которые явно проявляются в рамках системы. В свое время персонал сможет внести конкретный и детальный вклад в процесс реформы.

В. БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

11. Основной целью ФАМГС является защита целостности международной гражданской службы; в этом отношении она видит причины для разного рода озабоченности. Различные проблемные области, излагаемые ниже, образуют собой, мягко говоря, тревожную картину и требуют твердых и решительных действий.

1. Арест и задержание сотрудников

12. Принятие АКК Декларации о безопасности и независимости международной гражданской службы и разработка административных процедур отчетности об аресте и задержании, а также о представлении заявлений об отставке в лучшем случае явились сдерживающими факторами ограниченного действия в отношении ареста и задержания. Они не привели к освобождению наших коллег, находящихся в тюрьмах, чье продолжающееся задержание является суровым обвинением Организации Объединенных Наций.

13. В прошлом году ФАМГС выразила свою озабоченность Пятому комитету относительно судьбы сотрудников, против которых были применены произвольные меры во время исполнения ими своих официальных обязанностей. Тем временем, по сведениям Федерации, лишь один сотрудник был освобожден. Поэтому ФАМГС вновь подтверждает свою настоятельную просьбу Пятому комитету сообщить о судьбе сотрудников, которые были арестованы, задерживались или пропали без вести, Генеральной Ассамблее с целью нахождения гуманного решения судьбы наших коллег.

14. ФАМГС с удовлетворением отмечает принятие Генеральной Ассамблеей резолюции 35/212 об уважении привилегий и иммунитетов должностных лиц Организации Объединенных Наций и специализированных учреждений, которая может рассматриваться как инструмент поддержки прав персонала Организации Объединенных Наций в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций.

15. Однако, учитывая, что персонал на различных уровнях в Организации Объединенных Наций, как можно ожидать, работает в условиях, которые, возможно, связаны с риском, ФАМГС обращается с настоятельной просьбой к Комитету вновь подтвердить призыв к государствам-членам соблюдать не только привилегии и иммунитеты должностных лиц организаций системы Организации Объединенных Наций, но также и статус всех международных гражданских служащих. В этой связи следует отметить, что все сотрудники, независимо от того, набраны ли они на международной основе или на местах, являются международными гражданскими служащими.

2. Безопасность сотрудников на местах и разрешение кризисов

16. В течение двух последних лет в этой области был достигнут ограниченный прогресс, однако все еще не разработана последовательная политика в этом отношении. Поэтому необходимо активизировать принимаемые на всех уровнях усилия для обеспечения соответствующей защиты персонала Организации Объединенных Наций, набираемого как на международной основе, так и на местах.

3. Политическое вмешательство

17. Независимость международной гражданской службы все в большей степени находится под угрозой. Общеизвестно, что политическое давление используется в качестве орудия набора и продвижения по службе. ФАМГС считает, что политическим тенденциям в отношении набора и кадровой политики следует положить конец для того, чтобы международная гражданская служба продолжала заслуживать доверие. Осуществление здоровой и последовательной кадровой политики создаст более здоровый климат в организациях. С другой стороны, осуществление на деле кадровой политики, основанной на росте политических тенденций в секретариатах, может лишь ускорить крах международной гражданской службы.

4. Дополнительные выплаты

18. ФАМГС по-прежнему считает, что практика дополнительных выплат персоналу организаций системы Организации Объединенных Наций, в какой бы форме или под каким предлогом она не осуществлялась, представляет собой угрозу независимости и целостности международной гражданской службы. ФАМГС согласна с позицией Комиссии, согласно которой дополнительные выплаты являются неуместными, нежелательными и несовместимыми с положениями о персонале, но она не может согласиться с тем, что в них нет никакой необходимости. С учетом общего отрицательного отношения государств-членов к любому увеличению их бюджетов вряд ли можно предположить, что дополнительные выплаты осуществляются из соображений великодушия.

19. Решение, рекомендованное Комиссией Генеральной Ассамблее и заключающееся в том, чтобы напомнить всем государствам-членам о том, что практика дополнительных выплат является необязательной, неуместной и нежелательной, представляется несоответствующим и не ведет к решению реальной проблемы, рассматриваемой в разделе С 2 ниже. Такие призывы, если они будут осуществлены, лишь воспрепятствуют набору сотрудников в странах, о которых идет речь.

20. Поскольку дополнительные выплаты противоречат духу Устава Организации Объединенных Наций и положениям о персонале, им должен быть положен конец, и следует в первую очередь принять меры для исправления положения, которое привело к осуществлению таких выплат.

/...

С. УСЛОВИЯ СЛУЖБЫ

1. Персонал категории общего обслуживания

Налогообложение персонала

21. ФАМГС с сожалением отмечает тот факт, что КМГС не сочла необходимым ответить на постоянные просьбы Федерации как можно быстрее осуществить всеобъемлющее рассмотрение налогообложения персонала. Следует напомнить, что важное значение налогообложения персонала заключается в том, что оно позволяет установить уровень зачитываемого для пенсии вознаграждения персонала категории общего обслуживания.

22. ФАМГС всегда заявляла, что если пересмотр ставок налогообложения персонала стал необходимым, то тщательное изучение изменений в существующей системе должно основываться на объективном анализе, связанном с проведением последовательной социальной политики, а не на объективных мнениях об абсолютных или относительных уровнях окладов и зачитываемого для пенсии вознаграждения. Согласно этому подходу и с целью устранения, по крайней мере в одной области, различий, существующих между двумя категориями персонала, ФАМГС постоянно обращалась с настоятельными просьбами возвратиться к единой шкале для всех категорий персонала, которая, как известно Комитету, реально существовала до 1977 года.

23. Комитет полностью сознает, что пересмотренная шкала, утвержденная в резолюции 35/214 Генеральной Ассамблеи по рекомендации КМГС, встретила резкую критику персонала. Возражения персонала касались не только пересмотра шкалы как таковой; скорее они основывались на следующих соображениях:

а) применяемая система базируется на необоснованных предположениях относительно того, что размер валовых окладов является слишком высоким в некоторых местах службы; это положение противоречит тому факту, что во многих местах службы, расположенных за пределами штаб-квартир, размер чистых и валовых окладов является очень низким.

б) Последствия новых шкал для большинства мест службы не были заранее предусмотрены; когда, наконец, постфактум были проведены соответствующие исчисления, то выяснилось, что новая шкала приведет к повсеместному сокращению зачитываемого для пенсии вознаграждения и таким образом особо сильно затронет персонал на местах, который и так находится в неблагоприятном положении.

с) Было бы неверным утверждать, что консультации относительно предложенной новой шкалы не принесли никакой пользы. После того как данный пункт стоял на повестке дня КМГС в течение нескольких лет и после того как был предпринят ряд безуспешных попыток изменить шкалу (поскольку, по-видимому, этот вопрос является сложным), секретариат КМГС представил новые предложения в ходе двенадцатой сессии Комиссии в июле 1980 года. Несмотря на многочисленные протесты ФАМГС в связи с тем, что данная процедура не позволяет провести исследование и соответствующие консультации в отношении предложений, КМГС рекомендовала новую шкалу, поскольку она имела "требуемый" эффект, заключающийся в сокращении зачитываемого для пенсии вознаграждения в ряде основных мест службы, по которым были проведены искусственные исчисления. Впоследствии Пятому комитету было сообщено об озабоченности персонала на тридцать пятой сессии Ассамблеи, однако предпочтение было отдано рекомендациям Комиссии.

24. Принятие пересмотренной шкалы вызвало небывалое недовольство персонала. С учетом этого ФАМГС обратилась к Комиссии на ее тринадцатой сессии с просьбой, как можно скорее провести всеобъемлющий пересмотр налогообложения персонала категории общего обслуживания на основе, в частности, положений пункта 2 раздела III резолюции 35/214 А Генеральной Ассамблеи с целью возвращения к единой шкале налогообложения персонала, которая бы применялась в отношении всех сотрудников. Подчеркивается, что данная просьба, вновь подтвержденная на четырнадцатой сессии, была поддержана руководящими органами, по мнению которых данный вопрос является столь важным для взаимосвязи систем окладов по всему миру, а также для отношений персонала/руководства, что он с лихвой оправдывает требуемые усилия: руководящие органы добавили, что уже возникали проблемы в отношении применения новой шкалы в некоторых местах службы. К сожалению, в годовом докладе КМГС не содержится какого-либо упоминания об обсуждениях, которые имели место по данному вопросу как на тринадцатой, так и на четырнадцатой сессиях.

25. Несмотря на эти просьбы Комиссия по-прежнему считает, что нет причин, по которым следовало бы немедленно пересмотреть ее рекомендацию относительно ставок налогообложения персонала категории общего обслуживания; при этом Комиссия не отметила появления новых элементов. По ее мнению, разочарованность персонала пересмотренными шкалами неуместна. Комиссия постановила заняться лишь проведением исследования налогообложения персонала в рамках общего рассмотрения вопроса об установлении окладов сотрудников категории общего обслуживания. Она конкретно отметила тот факт, что рамки исследования должны быть крайне ограниченными. Если исследование будет проведено именно таким образом, оно не коснется основных проблем, поднятых Федерацией. Поэтому ФАМГС обращается с просьбой к Пятому комитету рекомендовать Комиссии немедленно осуществить фундаментальный и всеобъемлющий пересмотр шкалы налогообложения персонала категории общего обслуживания и включить в исследование вопрос о возвращении к единой шкале для всего персонала.

/...

2. Персонал категории специалистов

Размер вознаграждения

26. ФАМГС хочет сообщить Пятому комитету о растущей неудовлетворенности сотрудников категории общего обслуживания размером их вознаграждения. Федерация знает о том, что КМГС продолжает исследования по различным аспектам данного вопроса, и следит за ними с большим вниманием. В то же время она ясно осознает тот факт, что преобладающие экономические условия не дают почвы для надежд на увеличение расходов в любой из областей. Как было сообщено персоналу, трудно ожидать выделения дополнительных средств на цели покрытия расходов по персоналу. Возникает вопрос, почему сложилось такое положение. Является ли эффективность и моральный климат в коллективах сотрудников, работающих в целях достижения высших идеалов человечества, фактором на который государства-члены не обращают внимания? ФАМГС не считает, что можно обоснованно ожидать, что сотрудники категории специалистов Организации Объединенных Наций будут и в дальнейшем мириться с явным снижением размера их вознаграждения. Федерация обращалась к различным органам общей системы по данному вопросу, и ее позиция была встречена с одобрением некоторыми подразделениями, однако на данном этапе, по-видимому, трудно ожидать получения активной поддержки. По-видимому, система парализована политическими соображениями.

27. Персонал считает неуместным участие в этом заговоре молчания и обращается с просьбой к Пятому комитету серьезно рассмотреть его просьбу о 10-процентном повышении окладов в ожидании завершения долгосрочных исследований, которые проводятся или запланированы КМГС. Данная просьба основана на том факте, что в течение последнего десятилетия покупательная способность окладов сотрудников категории специалистов значительно упала. В этой связи следует напомнить, что повышение базовых окладов в 1975 году не компенсировало в полной мере снижение покупательной способности со времени предыдущей корректировки, которая имела место в 1971 году.

28. Кроме того, снижение покупательной способности окладов сотрудников категории специалистов сопровождается следующими явлениями:

а) снижением качества услуг, которые организации могут предоставлять государствам-членам, что является следствием возросших трудностей в связи с набором персонала, обладающего требуемыми профессиональными навыками;

б) наблюдающимися в результате этого нарушениями имеющейся структуры классов в результате резкого уменьшения использования номинальных классов С-1 и С-2 при поступлении на службу (которые в некоторых организациях вообще не используются);

/...

с) практикой правительств некоторых государств-членов, заключающейся в предоставлении своим гражданам финансовых стимулов, превышающих стандартные ставки вознаграждения в целях привлечения и сохранения этих лиц на международной гражданской службе;

д) ухудшающимся моральным климатом и, следовательно, риском снижения эффективности работы международных гражданских служащих категории специалистов. Как указано выше, это явление связано не только с вопросом окладов, но, несомненно, проблема шкал окладов сотрудников категории специалистов системы Организации Объединенных Наций и то, каким образом решается эта обостряющаяся проблема - это жизненно важный фактор.

29. Столь долгожданные исследования КМГС, касающиеся вознаграждения сотрудников категории специалистов, которые, наконец, были начаты в результате сильного давления со стороны Федерации, не смогли пролить свет на данную проблему. Широкие замечания технического порядка (дальнейшие потребности о которых могут быть получены, если в этом возникнет необходимость), сделанные Федерацией в течение 1981 года, не были приняты во внимание. Федерация надеется на то, что будут предприняты более серьезные усилия в будущем для решения затрагиваемых сложных технических вопросов.

30. ФАМГС обращается с настоятельной просьбой к Комитету рекомендовать в ожидании результатов исследований, которые уже проводятся или задуманы и которые касаются установления вознаграждения сотрудникам категории специалистов, промежуточное увеличение окладов на 10 процентов.

Надбавка на детей

31. В этом году ФАМГС направила просьбу Комиссии о том, чтобы надбавка на детей сотрудников категории специалистов, размер которой, выраженный в долларах, оставался неизменным с 1975 года, была увеличена. Данная просьба была поддержана руководящими органами.

32. Хотя Комиссия довольно положительно отнеслась к хорошо обоснованной просьбе Федерации, в конце концов она пришла к выводу о необходимости изучить обоснованность надбавки и установления ее суммы как части всеобъемлющего исследования взаимосвязи между всей суммой вознаграждений, выплачиваемых в соответствии с системой окладов - исследованием, которое в соответствии с ее программой работы должно проводиться с 1978 года, хотя на деле оно еще не начато. Кроме того, Комиссия в настоящее время планирует увязать исследование надбавки на детей сотрудников категории специалистов с исследованием надбавок на иждивенцев сотрудников категории общего обслуживания.

33. Если Комиссия намеревается идти по этому пути, ФАМГС надеется на то, что исследование будет завершено в будущем году, и таким образом персоналу не придется слишком долго ждать. ФАМГС все с большей озабоченностью следит за столь явно проявляющейся в Комиссии тенденцией, которая ведет к тому, что она запутывается в клубке исследований.

34. ФАМГС обращается с просьбой к Пятому комитету рекомендовать КМГС завершить проводимые ею исследования о надбавках на детей, а также связанные с этим обзоры, которые она намеревается провести в 1982 году.

3. Персонал на местах

35. ФАМГС с удовлетворением отмечает тот факт, что Комиссия одобрила план, санкционированный Генеральной Ассамблеей в разделе IV резолюции 35/214 А. Федерация возглавила эту инициативу и являлась активным участником разработки плана. ФАМГС надеется, что осуществляемый процесс пересмотра обеспечит то, что новый план приведет к желаемым результатам, заключающимся в предоставлении помощи сотрудникам, работающим в тяжелых условиях, о которых можно без всякого преувеличения сказать, что они трудятся на переднем крае развития.

36. Однако ФАМГС разочарована в связи с тем, что до сих пор Комиссии не удалось провести тщательное рассмотрение условий службы всех категорий сотрудников, работающих за пределами штаб-квартир и набираемых как на международной, так и на местной основе. Существует тенденция забывать о последних, которые, однако, составляют одну треть персонала организаций системы Организации Объединенных Наций.

37. В прошлом году ФАМГС обратила внимание Пятого комитета на тот факт, что проблемы этих сотрудников, касающиеся продвижения по службе, классификации должностей и определения окладов совершенно отличаются от аналогичных проблем в штаб-квартирах. Кроме того, в некоторых странах, где существуют проблемы безопасности, набираемые на местной основе сотрудники категории общего обслуживания не всегда пользуются положенной им защитой в качестве международных гражданских служащих. В течение последнего года не было достигнуто какого-либо прогресса в отношении периферийного персонала, набираемого на местах. ФАМГС представила Комиссии документ, цель которого заключается в преодолении по крайней мере некоторых из этих явных несоответствий.

38. Как и в прошлом году, ФАМГС просит Пятый комитет обратиться с настоятельной просьбой к Комиссии как можно скорее завершить исследование условий службы на местах.

D. СТАТУС ЖЕНЩИН

39. В документе, направленном Пятому комитету в ходе тридцать пятой сессии, АМГС отметила, что принятие Генеральной Ассамблеей ряда резолюций, содержащих рекомендации исполнительным главам всех организаций, не привело к расширению найма женщин, в частности, на руководящем и директивном уровнях. В разделе V резолюции 35/210 Ассамблея, выразив серьезное беспокойство в связи с отсутствием прогресса в увеличении удельного веса работающих женщин, призвала Генерального секретаря и исполнительных глав специализированных учреждений принять ряд мер, направленных на расширение найма женщин в организациях и ликвидировать дискриминацию по признаку пола. В то же время Генеральному секретарю в его качестве Председателя Административного комитета по координации (АКК) была направлена просьба представить доклад тридцать шестой сессии Генеральной Ассамблеи о "прогрессе, достигнутом в организациях системы Организации Объединенных Наций в области найма, условий занятости, профессионального роста и продвижения по службе женщин в категории специалистов и выше". К моменту подготовки данного документа не было представлено какого-либо доклада в ответ на просьбу Ассамблеи.

1. Найм женщин

40. В целом в течение последнего года не было достигнуто какого-либо прогресса. Фундаментальная проблема заключается в том, что всего лишь несколько организаций в общей системе установили целевые показатели найма женщин. Лишь одна организация выполнила такой показатель, и она является одной из самых небольших организаций. В, по крайней мере, двух крупных учреждениях общей системы доля женщин среди сотрудников категории специалистов фактически сократилась с 1975 года; в другом крупном учреждении положение не изменилось. Кроме того, разброс женщин по классам является все еще узким; доля женщин в классах D-1 и выше по-прежнему чрезвычайно низка как в Организации Объединенных Наций, так и в других учреждениях общей системы. Существует явная необходимость в более динамичном и самостоятельном подходе к проблеме найма.

2. Условия занятости

41. Такая практика, как найм супруг/супругов, работа на неполной ставке и скользящий график работы, по-разному применяется в рамках системы. Хотя эти виды практики можно приветствовать в качестве прогрессивной формы управления, сами по себе они не содействуют занятости женщин в рамках категории специалистов. Некоторые организации используют работу на неполной ставке для всех категорий персонала; осуществление практики работы на неполной ставке в отношении категории общего обслуживания, которая применяется в Секретариате Организации Объединенных Наций, не может содействовать улучшению

/...

положения с занятостью женщин категории специалистов, в частности, в том случае, если существуют барьеры между двумя категориями, например конкурсные экзамены. Необходимо, чтобы практика работы всех категорий сотрудников на неполной ставке была распространена на все учреждения.

42. В дополнение к вышеперечисленной кадровой практике необходимо осуществить более позитивный подход к созданию центров по уходу за детьми.

3. Профессиональный рост и продвижение по службе

43. Возможности профессионального роста женщин должны рассматриваться с учетом того факта, что программы продвижения по службе для персонала обоих полов и всех категорий не соответствует предъявляемым к ним требованиям в большинстве организаций системы. Это крупная и долгосрочная проблема. Поэтому для решения вопроса профессионального роста женщин необходимо предпринять конкретный прагматический подход. Одним из примеров является сфера задач и ответственности сотрудниц-женщин; им часто не поручают руководящую работу или работу по внешним контрактам, причем оба этих вида работы являются факторами классификации должностей более высоких классов.

4. Дискриминация

44. Основная проблема, по-видимому, кроется отнюдь не в запрещении дискриминации в законодательном порядке, а в изменении самих взглядов на положение вещей.

45. Существующее положение явно требует того, чтобы была еще раз подтверждена приверженность осуществлению резолюции 35/210 Генеральной Ассамблеи, а также предшествующих ей резолюций. Однако, как показывает опыт, неоднократное подтверждение принципов и ссылка на резолюции недостаточны для того, чтобы улучшить положение. В настоящее время необходимо активизировать усилия по найму женщин на должности категории специалистов, а также принять конкретные меры по содействию вертикальной мобильности женщин, коль скоро они приняты на работу.

Е. РЕЗЮМЕ

Кадровая структура

46. ФАМГС обращается с настоятельной просьбой к Пятому комитету отложить какие-либо решения в этой области по крайней мере до тридцать седьмой сессии Генеральной Ассамблеи. Полное и активное участие персонала на всех уровнях общей системы должно быть признано в качестве предпосылки реальных реформ.

Безопасность и независимость международной гражданской службы

47. ФАМГС подтверждает свою настоятельную просьбу Пятому комитету сообщить о судьбе сотрудников, которые были арестованы, задерживались или пропали без вести, Генеральной Ассамблее с целью нахождения гуманного решения судьбы наших коллег. ФАМГС обращается с настоятельной просьбой к Комитету вновь подтвердить призыв к государствам-членам соблюдать не только привилегии и иммунитеты должностных лиц организаций системы Организации Объединенных Наций, но также и статус и всех международных гражданских служащих. Поскольку дополнительные выплаты противоречат духу Устава Организации Объединенных Наций и положениям о персонале, им должен быть положен конец, и следует, в первую очередь, принять меры для исправления положения, которое привело к осуществлению таких выплат.

Условия службы

Персонал категории общего обслуживания

48. ФАМГС обращается с просьбой к Пятому комитету рекомендовать Комиссии немедленно осуществить фундаментальный и всеобъемлющий пересмотр шкалы налогообложения персонала категории общего обслуживания и включить в исследование вопрос о возвращении к единой шкале для всего персонала.

Персонал категории специалистов

a) Размер вознаграждения

49. ФАМГС обращается с настоятельной просьбой к Комитету рекомендовать в ожидании результатов исследований, которые уже проводятся или задуманы и которые касаются установления вознаграждения сотрудникам категории специалистов, промежуточное увеличение окладов на 10 процентов.

b) Надбавка на детей

50. ФАМГС обращается с просьбой к Пятому комитету рекомендовать КМГС завершить проводимые ею исследования о надбавках на детей, а также связанные с этим обзоры, которые она намеревается провести в 1982 году.

c) Персонал на местах

51. Как и в прошлом году, ФАМГС просит Пятый комитет обратиться с настоятельной просьбой к Комиссии как можно скорее завершить свое исследование условий службы на местах.

/...

Положение женщин

52. В настоящее время необходимо активизировать усилия по найму женщин на должности категории специалистов, а также принять конкретные меры по содействию вертикальной мобильности женщин, коль скоро они приняты на работу.
