

ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

ГЕНЕРАЛЬНАЯ
АССАМБЛЕЯ



Distr.
GENERAL

A/C.5/36/19
15 October 1981
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

UN LIBRARY

Тридцать шестая сессия
ПЯТЫЙ КОМИТЕТ
Пункт 107 повестки дня

OCT 28 1981

UN/SA COLLECTION

ВОПРОСЫ ПЕРСОНАЛА

Доклад, представленный союзами и ассоциациями персонала
Секретариата Организации Объединенных Наций

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь настоящим препровождает на рассмотрение Пятого комитета документ, представленный союзами и ассоциациями персонала Секретариата Организации Объединенных Наций. Этот документ представлен в соответствии с положениями пункта 2а резолюции 35/213 Генеральной Ассамблеи от 17 декабря 1980 года, в которой Генеральная Ассамблея вновь 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, представляемом через Генерального секретаря по пункту повестки дня, озаглавленному "Вопросы персонала".

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Стр.</u>
РЕЗЮМЕ ВЫВОДОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ	3
ВВЕДЕНИЕ	8
I. БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ	8
А. Политическое вмешательство	8
В. Арест и задержание сотрудников персонала	10
С. Личная безопасность и защита сотрудников, работающих в местах службы с опасными условиями ..	11
II. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ В СЕКРЕТАРИАТЕ	15
А. Существующие отношения между персоналом и администрацией	15
В. Принципы перестройки отношений между персоналом и администрацией в рамках Секретариата	16
III. УСЛОВИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА	17
А. Единая структура персонала	17
В. Налогообложение категорий персонала, набираемого на месте	19
С. Конкурсные экзамены	24
D. Уравнение суммы пособий на образование	30
E. Перевод и назначение в рамках Секретариата	36
F. Продвижение по службе	42
G. Профессиональное развитие в рамках Секретариата	48
IV. ВЫВОД	52

РЕЗЮМЕ ВЫВОДОВ И РЕКОМЕНДАЦИЙ *

I. БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

A. Политическое вмешательство

Рекомендации Объединенной инспекционной группы (ОИГ), которые содержатся в ее докладе о географическом равновесии в Секретариате (JIU/REP/81/10), следует отклонить. Утверждение данного доклада усилит тенденцию политических назначений и вмешательства со стороны правительств во внутренние дела Секретариата.

B. Арест и задержание сотрудников персонала

Всем категориям сотрудников, работающих в Организации Объединенных Наций, следует предоставить дипломатический иммунитет (но не привилегии).

C. Личная безопасность и защита сотрудников, работающих в местах службы с опасными условиями

1. Существующие меры безопасности в рамках Организации Объединенных Наций не отвечают необходимым требованиям, поскольку они разрабатывались без учета условий продолжительных опасных ситуаций, возникающих в результате внутренней политической нестабильности и тяжелых военных конфликтов.
2. Отделения Организации Объединенных Наций, находящиеся в опасных условиях, следует размещать в районах, считающихся в достаточной степени безопасными.
3. В тех случаях, когда в сравнительно безопасных районах наблюдается недостаток жилого фонда и высокий уровень квартплаты, следует рассматривать вопрос о предоставлении специальных субсидий на аренду жилья.
4. В Центральных учреждениях следует внедрить практику быстрого рассмотрения требований о компенсации в случае утраты имущества.
5. Особое содействие и внимание следует уделять вопросу о переводе сотрудников, которые не справляются с обязанностями в местах службы, связанных с опасными условиями работы.
6. Сотрудников, нанимаемых для работы в местах службы в условиях повышенной опасности, следует заранее полностью ставить в известность об опасности и об их правах в случае нанесения увечий, смерти или утраты имущества.

* Данное резюме не обязательно носит исчерпывающий характер: дополнительные выводы и рекомендации содержатся в соответствующих разделах самого доклада.

7. Следует обеспечивать сменность и перевод сотрудников в местах службы, связанных с трудными и опасными условиями работы.

II. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ В СЕКРЕТАРИАТЕ

Чтобы практику Организации Объединенных Наций привести в соответствие с признанными международными нормами государственной службы, принятыми Международной организацией труда (МОТ), необходимо коренным образом изменить характер отношений между персоналом и администрацией. В основной части доклада предлагаются принципы перестройки отношений между персоналом и администрацией.

III. УСЛОВИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

A. Унифицированная структура персонала

Рекомендуется, чтобы Пятый комитет передал вопрос о создании унифицированной структуры персонала на рассмотрение Комиссии по международной гражданской службе (КМГС) для изучения в консультации с представителями персонала различных мест службы.

B. Налогообложение персонала для нанимаемых на местах категорий персонала

1. Новые ставки налогообложения персонала, которые уменьшают зачитываемые для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и изменяют чистые поступления восстановительной стоимости пенсии, ведут к нарушению установленных прав сотрудников персонала, которые полагаются на положение 3.3 Положений о персонале.

2. Организация Объединенных Наций и ее вспомогательные органы не проводили надлежащих консультаций с представителями персонала в области разработки новых ставок налогообложения персонала.

3. Некоторые специализированные учреждения, такие, например, как МОТ, отказались ввести новые ставки, поставив под сомнение действенность общей системы и роли КМГС как координирующего органа.

4. Генеральной Ассамблее направлена просьба отменить новые ставки и вновь направить в целом вопрос в КМГС для его дальнейшего рассмотрения в целях сохранения унифицированного плана налогообложения персонала, справедливого для всех категорий персонала.

C. Конкурсные экзамены

1. Все сотрудники персонала недовольны методом применения на практике результатов экзаменов 1979 года. Отмечаются случаи, когда департаменты и отделы отказывались проводить экзамен и применять на практике его результаты.

/...

2. Не было проведено полного обзора опыта проведения экзаменов 1979 года для совершенствования методики проведения экзаменов в 1981 году. Тем не менее, Союз персонала Нью-Йорка распространил анкету среди всех сотрудников персонала с просьбой представить мнения относительно опыта проведения экзаменов 1979 года. В разделе III C ниже приведены предложения об улучшении системы проведения экзаменов.
3. В 1980 году экзамены не проводились, а должности для проведения экзаменов не выделялись.
4. Экзамены 1981 года проводились медленно и с трудом. Результаты ожидаются во второй половине ноября 1981 года.
5. Систему проведения экзаменов в будущем и перспективу продвижения по службе персонала категории общего обслуживания следует тщательно контролировать в связи с тем, что, по-видимому, развивается тенденция к сокращению количества имеющихся должностей класса C-1/C-2 и набору больше сотрудников среднего и более высокого класса извне.
6. Квоту имеющихся должностей класса C-1/C-2 следует увеличить с 30 процентов до 50 процентов или ликвидировать совсем.
7. Чтобы предотвратить нарушения, следует тщательно контролировать выплату надбавок за выполнение особых функций (НОФ).

Д. Выравнивание пособий на образование

При более внимательном рассмотрении с учетом нынешней действительности вопроса о предоставлении пособий на образование видно, что причины отказа некоторым сотрудникам персонала в этом пособии являются уже необоснованными. Поэтому мы предлагаем систему предоставления пособий на образование распространить на все категории персонала.

Е. Перевод и назначение в рамках Секретариата

1. Следует установить четкие директивы, содержащие принципы и процедуры внутреннего перевода и других передвижений персонала, включая переводы с негеографических на географические должности.
2. В рамках Секретариата следует предавать широкой гласности данные в отношении имеющихся внутренних вакансий на должности категории общего обслуживания и смежных должностей.
3. Департаментам и отделам следует содействовать, а не препятствовать процессу перевода и повторного назначения.

/...

4. Бюро персонала следует укрепить за счет дополнительных ресурсов для персонала, с тем чтобы оно могло более эффективно решать вопросы, касающиеся перевода.

Ф. Продвижение по службе

1. Поддерживая концепцию географического распределения должностей, являющуюся основополагающей для подлинно международной гражданской службы, персонал категорически отвергает рекомендации Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/81/10) как противоречащие принципам независимой и справедливой службы, закрепленным в статьях 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций.

2. Генеральная Ассамблея настоятельно призывается к тому, чтобы предпринять все необходимые меры по укреплению концепции продвижения по службе путем выдвижения конкретных идей и программ, которые постепенно улучшат соотношение между назначениями по срочным контрактам и назначениями по постоянным контрактам в пользу последних.

3. Проблему географического равновесия можно решить только путем внедрения прочной и эффективной программы набора персонала, которая еще не существует в рамках Секретариата.

4. Следует соблюдать дух и букву положения 4.4 и уделить должное внимание состоящим на службе достаточно квалифицированным кандидатам, прежде чем набирать сотрудников вне системы.

5. Назначения на должности класса Д-2 должны рассматриваться Бюро по назначениям и повышениям в должности.

6. Следует ввести функцию планирования комплексных ресурсов в области продвижения по службе и ресурсов персонала, включая набор персонала, классификацию должностей, профессиональную подготовку и повышение в должности как взаимосвязанные аспекты комплексной кадровой политики.

7. Классификация должностей должна быть достаточно гибкой, чтобы можно было менять организационную структуру и программы и удовлетворять законные ожидания в отношении продвижения. Следует включить в план повышение в должности на основании заслуг и внимательно рассмотреть понятие о взаимосвязанных классах должностей.

8. Как для Организации, так и для персонала выгодно предоставлять соответствующие средства на профессиональную подготовку. Следует соответствующим образом вознаграждать повышение квалификации или приобретение новых профессиональных навыков, приносящих пользу Организации.

9. Вопрос о предоставлении оплачиваемого или неоплачиваемого отпуска для прохождения курса обучения следует решать на более гибкой и прагматической основе.

10. Систему оценки профессиональной деятельности в рамках Секретариата необходимо усовершенствовать и обновить в целях содействия продвижению по службе сотрудников персонала.

11. Необходимо предпринимать решительные действия в целях устранения вредной и дискриминационной практики, от которой страдают женщины в вопросах назначения и повышения в должности.

Г. Повышение профессионального уровня в рамках Секретариата

1. Хотя по-прежнему признается необходимость для Организации иметь исключительные авторские права на публикации, издаваемые под ее руководством, однако нынешняя практика применения авторского права является чрезмерно жесткой в отношении авторов документов и составителей исходных материалов для этих документов, и ее следует ослабить.

2. Характер административных инструкций должен быть менее ограничительным в отношении деятельности сотрудников персонала вне рамок Организации Объединенных Наций, которая носит разовый и непостоянный характер и которая не затрагивает цели, деятельность или интересы Организации Объединенных Наций.

3. Существующие механизмы временного откомандирования или долгосрочного перевода персонала в рамках Организации Объединенных Наций, по-видимому, мешают горизонтальной мобильности и тем самым препятствуют общему повышению профессионального уровня. Следует с большей гибкостью относиться к обмену должностями или принятию временных назначений.

4. В рамках Организации Объединенных Наций и вне Организации сотрудникам категории специалистов следует предоставить возможности для повышения профессиональной подготовки и получения образования на более высоком уровне, с тем чтобы обеспечить высокую эффективность в работе.

5. Более активному участию в работе и привлечению к деятельности можно было бы содействовать путем внедрения более систематического подхода к вопросу проведения консультаций с персоналом и ориентации персонала, в частности на основе лучшего понимания каждым своей работы, ее значения по отношению к общим задачам департамента или отдела.

ВВЕДЕНИЕ

1. Настоящий доклад представляется на рассмотрение Пятого комитета в соответствии с резолюцией 34/220 Генеральной Ассамблеи. Это - второй по счету доклад, который представляется союзами и ассоциациями персонала Секретариата Организации Объединенных Наций 1/. Доклад не охватывает аналогичные вопросы, которые рассматривались в рамках первого доклада, хотя названия одной или двух глав остались без изменения. Мы пытались сосредоточить внимание на тех связанных с вопросами персонала аспектах, от которых непосредственно зависят моральное состояние и деятельность персонала, а также эффективность работы Секретариата. В целях содействия общему правильному пониманию доклада в самом начале излагается резюме основных выводов и рекомендаций.

2. В соответствии с резолюцией 35/213 Генеральной Ассамблеи мы назначим единого признанного представителя персонала с тем, чтобы он в устной форме представил доклад Пятому комитету в том случае, если к нам обратятся с таким предложением. Мы считаем, что такое представление доклада в устной форме обеспечит лучшее понимание доклада и позволит обратить особое внимание на некоторые наиболее важные вопросы.

I. БЕЗОПАСНОСТЬ И НЕЗАВИСИМОСТЬ МЕЖДУНАРОДНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЫ

A. Политическое вмешательство

3. Можно без преувеличения сказать, что Секретариат Организации Объединенных Наций теряет свою независимость и переживает кризис цели. Это положение в значительной степени усугубляется тем, что ускорился процесс "политизации" администрации Секретариата и из независимой беспристрастной гражданской службы он довольно быстро превращается в систему патронажа.

4. Поскольку число политических назначений возросло, сотрудников Секретариата охватывает чувство пессимизма и цинизма. Многие сотрудники считают, что исправить это положение уже невозможно. Основным, а в некоторых случаях и единственным соображением, которое принимается во внимание при наборе сотрудников и повышении их в должности, являются, как видно, политические контакты. Авторитет, профессиональная пригодность, испытанные специальные знания и опыт ценятся, по-видимому, мало.

1/ Настоящий доклад был подготовлен и одобрен союзами и ассоциациями персонала следующих организаций и мест службы: Центральные учреждения Организации Объединенных Наций, Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве, ЮНИДО (Вена), ХАБИТАТ (Найроби), ЭКА (Аддис-Абеба), ЭКЛА (Сантьяго), ЭСКАТО (Бангкок), ЭКЗА (Бейрут) и миссий по поддержанию мира. ЮНЕП (Найроби) был представлен ХАБИТАТ.

5. Понимание этого не только подрывает доверие к Секретариату Организации Объединенных Наций как к беспристрастному независимому органу, но также подрывает основы гражданской международной службы в целом. Такая "политизация" неизбежно ведет к снижению профессиональных требований (и таким образом качества работы) и является одним из основных факторов серьезной деморализации сотрудников Организации Объединенных Наций. Все чаще и чаще должности на более высоком уровне занимают дипломаты и их знакомые в ущерб находящимся на службе сотрудникам и вопреки положению 4.4 Положений о персонале.

6. Девять тысяч сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий вынуждены участвовать в ежегодном конкурсном отборе для заполнения приблизительно 30 должностей категории специалистов, поскольку государства-члены ввели для них систему квот. Независимо от того, какими заслугами обладает персонал, находящийся на службе в рамках Организации, многие считают, что даже прежний принцип поддержания на словах продвижения по службе в рамках Организации уступил место конъюнктурным соображениям и политическому давлению.

7. В своем годовом докладе Генеральной Ассамблее в 1978 году Генеральный секретарь Вальдхайм подчеркивал, что "ни одна гражданская служба не может надеяться на долгое существование, если она не обеспечивает соответствующей компенсации посредством разумных перспектив продвижения по службе персонала, который на протяжении длительного времени добросовестно и преданно работал".

8. Поэтому персонал Секретариата Организации Объединенных Наций желает обратить внимание государств-членов на серьезные последствия дальнейшего вмешательства в дела Секретариата. В будущем году персонал планирует контролировать как можно тщательнее случаи назначения на должность по политическим соображениям. Мы намереваемся сопоставлять эти назначения на уровне соответствующих сотрудников администрации, а также самого Генерального секретаря и предлагаем информировать о них Пятый комитет.

9. В данном контексте нас, в частности, особенно тревожат рекомендации Объединенной инспекционной группы (JIU/REP/81/10), которые в случае их утверждения приведут к подрыву независимости международной гражданской службы. На опасность для Организации Объединенных Наций увеличение числа срочных контрактов и кандидатов, выдвигаемых правительствами, вполне определенно указывал в 1961 году Даг Хаммаршельд, когда он сказал:

"На международного чиновника может также оказываться со стороны национального правительства давление в некоторой степени более искусным способом, с учетом условий и продолжительности его назначения. Национальный служащий, направленный своим правительством на год или два для работы в международную организацию, несомненно, находится в ином положении в

психологическом и политическом плане, нежели постоянный международный чиновник, который не связывает свою последующую деятельность со своим национальным правительством" 2/.

В. Арест и задержание сотрудников персонала

10. Имеется пять известных случаев ареста и задержания государствами-членами сотрудников персонала. Ни в одном из этих случаев представитель Организации Объединенных Наций не имел возможности: а) нанести официальный визит и провести беседу таким сотрудником персонала, б) осуществить медицинское обследование, в) получить информацию относительно причин ареста или задержания, включая основные факты и официальные обвинения, г) оказать помощь такому сотруднику персонала в выборе адвоката для его или ее защиты или е) присутствовать ни на одном из проходивших судебных процессов. Приведенные выше меры представляют, согласно официальной позиции Секретариата, "минимальные первоначальные средства, необходимые для того, чтобы Организация Объединенных Наций могла защищать и отстаивать свои интересы и юридические права".

11. В других случаях сотрудники персонала либо исчезали, либо умирали при подозрительных обстоятельствах.

12. Персонал Организации Объединенных Наций хотел бы предложить Генеральной Ассамблее рассмотреть вопрос о предоставлении дипломатического иммунитета (но не привилегий) всем категориям персонала, который находится на службе в Организации Объединенных Наций. Если всем дипломатам, независимо от их возраста, автоматически предоставляется дипломатический иммунитет, то представляется уместным распространить подобные положения на сотрудников персонала Организации Объединенных Наций, условия работы которых во многих отношениях подобны условиям работы дипломатов в том смысле, что их работа носит международный характер и что они могут получить назначение практически в любую часть мира.

13. В настоящее время дипломатический иммунитет предоставляется в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций только сотрудникам персонала на уровне помощников Генерального секретаря и выше, а также экспертам, осуществляющим миссии. Однако на практике ряд правительств предоставляет дипломатический иммунитет также некоторым другим группам сотрудников Организации Объединенных Наций. Так, например в Швейцарии и Австрии иммунитет предоставляется всем сотрудникам персонала уровня С-5 и выше. В других странах все представители какой-либо организации (например УВКБ), независимо от их класса, пользуются дипломатическим иммунитетом. Поэтому

2/ Из выступления в Оксфордском университете, 30 мая 1961 года.

сотрудники персонала Организации Объединенных Наций хотят предложить для серьезного рассмотрения Генеральной Ассамблеей вопрос о предоставлении дипломатического иммунитета всем сотрудникам персонала, независимо от их категорий. Выдвигая это предложение, сотрудники персонала хотят подчеркнуть, что они не просят о предоставлении им дипломатических привилегий, а только дипломатического иммунитета, поскольку предоставленный им в соответствии с вышеупомянутой Конвенцией функциональный иммунитет оказался полностью неэффективным в деле защиты сотрудников персонала от ареста.

14. Персонал предлагает добавить к Конвенции дополнительный протокол, на основании которого всем сотрудникам персонала предоставлялся бы дипломатический иммунитет. Между тем мы призываем отдельные государства-члены предоставить этот иммунитет всем сотрудникам персонала Организации Объединенных Наций, работающим в их странах, путем подписания соглашений об условиях пребывания штаб-квартир с Организацией Объединенных Наций.

C. Личная безопасность и защита сотрудников, работающих в местах службы с опасными условиями

15. В течение последнего десятилетия всемирное сообщество являлось свидетелем вызывающего тревогу роста кризисов безопасности во многих странах, куда международный персонал и их иждивенцы направляются Генеральным секретарем для работы в рамках Организации Объединенных Наций. Последний обзор ПРООН показал, что в приблизительно двадцати странах персонал, осуществляющий деятельность в рамках системы Организации Объединенных Наций в целях развития, в настоящее время подвергается сравнительно высокой степени опасности. В других тридцати странах существует средняя степень опасности или потенциальная опасность, достаточная для того, чтобы принять ограниченные меры предосторожности.

16. Кризисы безопасности и чрезвычайные ситуации, имевшие место в 70-х годах, представляли собой как форму войн и революций, так и внутренних вооруженных гражданских конфликтов, которые вели в некоторых случаях к возникновению хаоса и полному падению центральной власти. В результате этого сотни сотрудников Организации Объединенных Наций и члены их семей подвергались ограблениям, нападениям, изнасилованиям, убийствам или похищениям. Кроме этого, имели место случаи насильственного захвата или разрушения официальных помещений Организации Объединенных Наций. Ожидается, что в 80-х годах безопасность сотрудников Организации Объединенных Наций будет в возрастающей степени подвергаться опасности.

17. Такое положение дел ставит систему Организации Объединенных Наций в довольно уязвимое и сложное положение, когда она вынуждена выбирать между тем, чтобы сократить или ограничить масштабы своей деятельности и свое присутствие в странах, где возникает такого рода опасность, или приспособиться к существованию кризисных ситуаций.

18. Первое неприемлемо с политической точки зрения, поскольку это противоречит основным задачам в области развития Организации Объединенных Наций. Для осуществления второго варианта необходимо тем не менее пересмотреть не только существующие меры безопасности, регулирующие защиту жизни сотрудников персонала и их иждивенцев, но и многие аспекты основных условий службы и предоставляемого в соответствии с контрактом статуса сотрудникам Организации Объединенных Наций, работающим в опасных или потенциально опасных местах службы, включая меры по эвакуации и компенсации в случае утраты имущества или нанесения ущерба собственности.

Урегулирование кризиса в соответствии с существующими мерами безопасности

19. Несмотря на озабоченность, неоднократно выражаемую за последние годы Организацией Объединенных Наций и ее специализированными учреждениями на различных форумах по вопросу о безопасности (например, АКК, ККАВ, КМГС, ФАМГС и советы персонала), способность системы решить этот вопрос в странах, где имеются проблемы такого рода, остается в лучшем случае далеко неудовлетворительной. Разработанные руководства и планы по обеспечению безопасности оказались в общем непрактичными и имели ограниченное применение в случае возникновения гражданских беспорядков. И действительно, существующие меры безопасности вызывают такую степень разочарования, что мы можем серьезно сомневаться в том, что они вообще имеют какое-либо действительное практическое применение.

20. Помимо недостаточного объема людских, финансовых и оперативных ресурсов, мы считаем, что основным недостатком существующих мер безопасности является то, что они определялись с учетом срочных потребностей в отношении безопасности, возникающих в результате краткосрочных чрезвычайных положений (война, революция), а не с учетом удовлетворения нужд сотрудников в случае сохранения опасного положения в течение длительного периода времени в результате внутренней политической нестабильности и истощающих ресурсы страны военных действий, которые могут быть постоянными явлениями жизни в данной стране в течение продолжительного периода. Кроме этого, существующие меры безопасности, по-видимому, основываются на предположении, что существует какая-либо центральная власть, с помощью которой Организация Объединенных Наций может осуществить на практике данные меры.

21. В 80-х годах, как мы уже отмечали, сотрудники Организации Объединенных Наций и их семьи, по всей видимости, будут в большей степени подвергаться условиям, чреватым постоянной опасностью, чем в 70-х годах. Поэтому ответственность Организации Объединенных Наций в области обеспечения безопасности будет значительно большей, более разнообразной и сложной.

Другие меры, касающиеся безопасности

22. Эффективность мер безопасности в период чрезвычайных обстоятельств зависит не только от их правильности или от планов их осуществления. Для того, чтобы такие меры безопасности достигли своей цели и сотрудники персонала могли полагаться на них, они должны дополняться другими мерами в целях сведения до минимума опасности и риска, которым может подвергаться персонал Организации Объединенных Наций, при одновременном обеспечении быстрого и соответствующего решения возникающих проблем:

а) Учреждения Организации Объединенных Наций в опасных местах службы следует размещать в районах, пользующихся достаточной степенью безопасности. До сих пор выбор их места расположения определялся с учетом соображений финансового характера.

б) Жилой фонд в сравнительно безопасных районах ограничен, и в этой связи аренда жилья в этих районах обходится дорого. Поэтому следует рассмотреть возможность предоставления специальных субсидий для аренды или оплаты жилья. Последнее облегчило бы работу назначенного должностного лица в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств, поскольку большая часть сотрудников персонала проживала бы в четко определенном районе.

с) Следует создать на уровне Центральных учреждений систему быстрого рассмотрения требований о компенсации в случае утраты имущества. В настоящее время в состав Правления по рассмотрению требований входят добровольцы, работающие неполный рабочий день. Учитывая их загруженность работой, в среднем для рассмотрения какого-либо требования необходим один год. В свете увеличивающегося числа рассматриваемых дел о компенсации создание группы, состоящей из сотрудников, работающих полный рабочий день для рассмотрения требований, является более, чем оправданным.

д) Следует проявлять особое внимание и содействие решению вопросов о переводе сотрудников персонала, которые не в состоянии переносить напряженные условия работы на подверженных опасности местах службы.

е) Сотрудников персонала, нанимаемых для работы на местах службы с высокой степенью опасности, следует полностью извещать заранее до их найма или назначения об опасности и об их правах в отношении компенсации в случае получения увечий, смерти или утраты имущества. В прошлом в результате невыполнения этого требования возникало много проблем.

f) Следует определять и укреплять политику, направленную на обеспечение постоянной мобильности сотрудников персонала, работающих на подверженных опасности местах службы (т.е. каждые два года). В настоящее время очень трудно заполнить вакансию, образовавшуюся в результате перевода сотрудников персонала, работающих на опасных местах службы. В результате этого в некоторых отделениях на местах имеется значительное число вакансий, и сотрудникам персонала, работающим там, иногда отказывают в переводах, или они сталкиваются со значительными трудностями в отношении обмена должностями с их коллегами, работающими в штаб-квартирах.

II. ОТНОШЕНИЯ МЕЖДУ ПЕРСОНАЛОМ И АДМИНИСТРАЦИЕЙ В СЕКРЕТАРИАТЕ

A. Существующие отношения между персоналом и администрацией

23. В настоящее время отношения между персоналом и администрацией регулируются положениями о персонале 8.1 и 8.2 и правилами о персонале I08.1 и I08.2. Эти правила и положения предусматривают, среди прочего, систему проведения консультаций, с помощью которых Генеральный секретарь может получать комментарии и мнения через посредство избираемых персоналом представителей "по вопросам, связанным с благосостоянием персонала и руководства им, включая политику по вопросам назначения, продвижения по службе и прекращения службы, а также по вопросам заработной платы и связанных с ней надбавок". За исключением инструкций по урегулированию чрезвычайных ситуаций, общие административные инструкции и указания должны препровождаться соответствующим комитетам персонала "для рассмотрения их и составления замечаний" до введения этих инструкций и указаний в действие. Как правило, эти консультации проводятся в рамках Объединенного консультативного комитета (ОКК), в рамках которого представлены как персонал, так и администрация. Кроме этого, в результате учреждения Комитета по координации между персоналом и администрацией (ККПА) был введен механизм проведения консультаций по всем вопросам в рамках Секретариата. ОКК и ККПА оказывают Генеральному секретарю консультативную помощь по вопросам, которые подпадают под сферу вышеупомянутых правил и положений о персонале. Генеральный секретарь свободен принимать или отклонять предоставляемые советы и не связан с какими-либо соглашениями, которые его представители могут заключить с представителями персонала в рамках ОКК. На заседании, посвященном вопросам отношений между персоналом и администрацией, в 1979 году юрисконсульт ККПА указал, что система "консультаций", предусматриваемая в рамках существующих правил, является "процессом, посредством которого лицо, принимающее решение (т.е. Генеральный секретарь или Директор-исполнитель), обеспечивает получение информации от представителей персонала и обсуждает с ними вопросы. Суть заключается в получении мнений персонала и в обмене точками зрения с ними". Лицо, принимающее решение, как он указывал, имеет возможность и может добиваться заключения соглашения с представителями персонала, "но в конечном итоге окончательное решение принимает только оно, и оно принимает предложения представителей персонала, только если они его убедили, что эти предложения находятся в рамках его компетенции и представляют наиболее желательное решение. Обязательство или обязанность проводить консультации не умаляют его права и обязанности принимать одностороннее решение".

24. Эта система консультаций вызывает на некоторых местах службы возрастающее недовольство. Сотрудники персонала выступают за переговоры, поскольку они считают консультации патернализмом и устаревшей системой, которая предоставляет слишком много свободы для принятия односторонних решений без должного учета их интересов. Однако

прогресс в области усовершенствования и улучшения основы отношений между персоналом и администрацией в лучшем случае является неравномерным. В некоторых местах службы не соблюдается даже минимальный уровень участия сотрудников (представляемого в рамках консультаций) в установлении норм и условий службы, в то время как в других местах службы наблюдается возрастающее давление в отношении проведения коренных изменений основы отношений между персоналом и администрацией. Хотя в некоторых местах службы административные главы относятся с пониманием к необходимости внесения изменений и улучшений, в других — отношения между персоналом и администрацией основываются на принципе одностороннего решения вопросов.

25. Необходимо основательно пересмотреть характер отношений между персоналом и администрацией, чтобы эти отношения привели деятельность Организации Объединенных Наций в соответствие с признанными международными нормами государственной службы, определенными МОТ.

В. Принципы перестройки отношений между персоналом и администрацией в рамках Секретариата

26. Персонал предлагает осуществить перестройку отношений между персоналом и администрацией в рамках Секретариата с учетом следующих принципов:

1. Правила и положения о персонале, регулирующие отношения между персоналом и администрацией, должны основываться на основополагающих принципах, содержащихся в Уставе, Декларации прав человека и всех конвенциях МОТ. Особое значение в этой связи имеет Конвенция I51 МОТ о защите права на организацию и процедурах определения условий занятости на государственной службе.

2. Каждый сотрудник имеет право участвовать с другими сотрудниками в организации союзов и/или ассоциаций для поддержания и защиты общих интересов. Следует разработать соответствующие процедуры в отношении порядка официального признания Организацией Объединенных Наций организуемых таким образом союзов/ассоциаций.

3. Система переговоров является наиболее эффективной основой для отношений между персоналом и администрацией. Здоровые отношения должны основываться на принципе равенства двух сторон.

4. Переговоры должны завершаться подписанием разработанных в письменной форме и имеющих обязательный характер соглашений между сотрудниками и нанимателем. Неприемлемым должно являться принятие исполнительными главами односторонних решений. Решения, определяющие нормы и условия службы, должны являться результатом соглашений между заинтересованными сторонами, достигнутых путем взаимных уступок и переговоров.

5. Необходимо разработать и предоставить в распоряжение всех учреждений и сотрудников персонала общей системы процедуры, содействующие поиску решений в случае, если переговоры зашли в тупик.

6. В тех случаях, когда Организация Объединенных Наций предоставляет союзам и ассоциациям персонала различные средства, союзы/ассоциации должны пользоваться "надлежащей защитой против любых актов вмешательства... в их создание, деятельность или управления ими" (Конвенция I51 МОТ, статья 5).

7. Представителям персонала необходимо выделить достаточный объем свободного времени за счет их рабочего времени для решения вопросов персонала.

III. УСЛОВИЯ НАЙМА ПЕРСОНАЛА

A. Единая структура персонала

27. Сотрудники персонала ряда мест службы заявили о необходимости создания такой структуры персонала, в рамках которой ликвидировались бы существующие различия между сотрудниками категории специалистов, местными сотрудниками и сотрудниками общего обслуживания и устранялась дискриминация, существующая в настоящее время в отношении получения благ. Основной задачей такой унификации явилось бы обеспечение того, что отношение ко всем сотрудникам, независимо от их настоящего положения или места работы, основывалось бы на равенстве и осуществлялось бы на основе единых норм и практики. Создание такой системы в большей степени соответствовало бы общим чаяниям, выраженным во Всеобщей декларации прав человека, и следовало бы примеру прогрессивного прецедента, установленного Всемирным банком.

28. Мы признаем, тем не менее, сложность, вызванную любыми предложениями в отношении единой системы персонала. Это затронет не только установление уровней окладов, но и политику, касающуюся найма персонала, повышение в должности и продвижение по службе.

29. После учета доводов за и против концепции единой категории она может оказаться наиболее реалистичным решением многих проблем продвижения по службе и моральных проблем, с которыми сталкивается значительная часть сотрудников персонала. Меры и административная реорганизация, предусматриваемые в рамках такого широкогодиапазонного предложения, могут оказаться обширными и противоречивыми, но эти трудности не являются непреодолимыми и не препятствуют реалистичному и всеобъемлющему изучению этого вопроса.

30. Поскольку персонал не обладает ресурсами, необходимыми для проведения такого всеобъемлющего исследования, мы рекомендуем Пятому комитету передать этот вопрос КМГС, которая в консультации

с персоналом и администрацией в различных местах службы и с учетом опыта Всемирного банка могла бы провести анализ практической осуществимости концепции единой структуры. Проведение такого исследования полностью соответствовало бы положениям статута КМГС, статья 9 которого "имеет своей целью создание единой международной гражданской службы путем применения общих норм, методов и правил в отношении персонала".

В. Налогообложение категорий персонала, набираемого на месте

Справочная информация

31. Размер пенсии членов персонала Организации Объединенных Наций находится в прямой зависимости от "засчитываемого для пенсии вознаграждения" в течение всего периода работы в Организации. Засчитываемое для пенсии вознаграждение персонала категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на месте, определяется как сумма:

а) валового оклада члена персонала, состоящего из чистого базового оклада и суммы налогообложения персонала; и

б) любых надбавок для нерезидентов и за знание языков, которые выплачиваются в соответствии с правилами о персонале IO3.5 и IO3.6.

32. Изменение любого из компонентов засчитываемого для пенсии вознаграждения влияет на размер пенсии, которую член персонала будет получать по завершении своей работы в Организации. Сейчас возникла проблема в связи с тем, что изменение ставок налогообложения персонала означает, что засчитываемое для пенсии вознаграждение персонала категории общего обслуживания в будущем будет меньше, чем при существующих ставках налогообложения персонала. Эти изменения, которые были утверждены Генеральной Ассамблеей в резолюции 35/214, поэтому приведут к тому, что затрагиваемые члены персонала будут получать меньшие пенсионные выплаты по завершении службы, чем те, которые они получали бы по ставкам, существовавшим до принятия этого решения Генеральной Ассамблеи.

Изменения ставок налогообложения персонала

33. На своей двенадцатой сессии, проводившейся в июле-августе 1980 года, КМГС рекомендовала принять пересмотренную шкалу ставок налогообложения персонала для сотрудников категории общего обслуживания и других категорий набираемого на месте персонала в Централь-ных учреждениях в Нью-Йорке и в других местах службы.

34. С 1 января 1966 года и до недавнего времени ставки налогообложения персонала не изменялись. Эти ставки исчислялись с учетом ставок подоходного налога, действовавших в 1964 году в семи странах, где расположены штаб-квартиры отдельных мест службы, и определялись на основе суммы заработка, выраженной в долларах США. КМГС пришла к выводу, что они отражают устаревшие ставки подоходного налога. Кроме того, при пересчете чистых окладов сотрудников категории общего обслуживания в доллары для определения ставки налогообложения персонала колебание курсов валют обуславливало появление искажений в случае применения более высокого или более низкого курса, что вызывалось исключительно колебаниями величины долларового эквивалента.

/...

35. Различия объяснялись тем обстоятельством, что если ставки налогообложения сотрудников категории специалистов пересматривались, то ставки для сотрудников категории общего обслуживания не изменялись с 1965 года, хотя ставки подоходного налога и оклады изменились. Таким образом, величины замещения дохода для членов персонала категории общего обслуживания в 1965 году в целом были значительно ниже.

36. КМГС рассмотрела различные предложения, некоторые из них - в связи с осуществляемым Комиссией пересмотром засчитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории специалистов. Были отклонены как нереальные те предложения, в которых ставки налогообложения персонала увязывались со ставками местных налогов в каждом месте службы или с наилучшими преобладающими на местах размерами пенсий. КМГС приняла решение по-прежнему использовать глобальную схему налогообложения персонала, обновленную на основе существующих ставок подоходного налога в 17 странах, в которых расположены отделения Организации Объединенных Наций.

Методика исчисления новых ставок

37. По мнению персонала, новые ставки налогообложения исчислялись при помощи необоснованной и ошибочной со статистической точки зрения методики. В основу новых ставок КМГС положила взвешенную среднюю величину последних показателей ставок подоходного налога в семи странах, где расположены штаб-квартиры, и в 10 странах, в которых расположены региональные отделения. Для групп с низкими доходами эта шкала основывается на средней величине ставок подоходного налога в 10 странах, где размещены региональные отделения; для групп со средними доходами - на средней величине налоговых ставок во всех 17 странах и для групп с высокими доходами - на средней величине налоговых ставок в 7 странах, в которых расположены штаб-квартиры.

38. При взвешивании различных налоговых ставок КМГС учитывала количество сотрудников категории общего обслуживания в этих странах. Однако вместо использования фактического количества сотрудников в каждой группе доходов КМГС воспользовалась данными об общем числе сотрудников категории общего обслуживания в каждом месте службы. Например, в случае Нью-Йорка общее количество сотрудников категории общего обслуживания (4 008 человек) было использовано для взвешивания ставки подоходного налога, применявшейся по отношению к каждой группе окладов, несмотря на то, что, конечно же, не существует единой группы окладов, в которую входили бы все 4 008 сотрудников. По мнению персонала, правильно было бы использовать методику, предполагающую взвешивание каждой группы окладов по количеству персонала, фактически получающего такую сумму оклада, и, кроме того, КМГС следовало бы более тщательно подойти к оценке воздействия таких искажений.

39. Новые ставки налогообложения персонала распространяются на сотрудников категории общего обслуживания, службы охраны, разнорабочих, гидов и диспетчеров, а также на другие категории персонала, набираемого на месте. Существующая валовая величина окладов снизилась бы из-за более низких ставок налогообложения, если бы не переходное положение, предусматривающее "замораживание" валовых окладов по состоянию на 1 августа 1980 года до тех пор, пока в результате будущего повышения чистых окладов валовые оклады не превысят существующий уровень. Таким образом, валовые оклады и засчитываемое для пенсии вознаграждение сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий персонала заморожены и будут впоследствии увеличиваться более медленными темпами, несмотря на рост стоимости жизни.

40. В перспективе применение новых ставок приведет к тому, что засчитываемое для пенсии вознаграждение не будет увеличиваться так же быстро, как при использовавшихся ранее ставках налогообложения. Новые ставки примерно на 8,5 процента ниже старых. Поэтому размер ежемесячной пенсии, который основывается на итоговой средней величине вознаграждения (как правило, это - валовая заработная плата за последние три года), значительно сократится.

41. Новые ставки больше всего скажутся на сотрудниках категории общего обслуживания в странах с высокими налоговыми ставками, например в Соединенном Королевстве и Соединенных Штатах. Это объясняется тем, что из-за новых ставок в местах службы с высокими налоговыми ставками, например в Нью-Йорке, налогообложение персонала будет значительно ниже национальных налогов, которые налогообложение персонала должно отражать. Таким образом, засчитываемое для пенсии вознаграждение членов персонала категории общего обслуживания, работающих в Нью-Йорке, будет ниже валового оклада (равного засчитываемому для пенсии вознаграждению) служащих сопоставляемых местных учреждений.

Налогообложение персонала	Ставки подоходного налога (1979-1980 годы)				
	Старые ставки (в процентах)	Новые ставки (в процентах)	Нью-Йорк (в процентах)	Соединенное Королевство (в процентах)	Женева (в процентах)
(в долл. США)					
2 000	7,5	7,0	-	-	-
4 000	12,5	9,0	2,9	8,7	2,2
6 000	16,7	11,0	9,2	17,3	4,5
8 000	18,8	13,0	13,0	18,8	6,3
12 000	21,6	16,0	17,1	21,3	9,9

/...

Налогообложение персонала	Ставки подоходного налога (1979-1980 годы)				
	Старые ставки (в про- центах)	Новые ставки (в про- центах)	Нью-Йорк (в про- центах)	Соединенное Королевство (в процентах)	Женева (в про- центах)
Валовой оклад					
(в долл. США)					
16 000	23,8	18,3	20,6	22,9	12,8
20 000	26,0	20,2	24,2	24,5	15,2
24 000	27,5	22,7	26,9	26,8	17,0
26 000	28,5	22,9	-	-	-
28 000	29,2	23,9	28,4	29,6	18,4
32 000	30,6	25,2	-	-	-
33 000	31,1	25,6	30,7	33,2	20,2
38 000	32,9	27,2	32,2	36,9	21,3
43 000	34,7	28,8	33,6	40,3	22,6

Неучастие персонала в рассмотрении этого вопроса

42. Мы считаем, что с членами персонала и их представителями не проводились какие-либо действенные консультации по существу вопроса до или в ходе рассмотрения КМГС новых ставок налогообложения. Ни в КМГС, ни в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи не были заслушаны представители какого-либо союза/ассоциации персонала Секретариата.

Выводы

43. Во-первых, новые ставки налогообложения персонала, которые ведут к сокращению засчитываемого для пенсии вознаграждения сотрудников категории общего обслуживания и к изменению чистой величины замещения доходов в отношении пенсий, нарушают приобретенные права членов персонала, которые продолжили работу в надежде на применение положения 3.3 о персонале.

44. Во-вторых, Организация Объединенных Наций и ее вспомогательные органы не проконсультировались должным образом с представителями персонала при разработке новых ставок налогообложения персонала. Особенно важно было провести консультации со всеми крупнейшими местами службы ввиду того, что новые ставки оказывают различное воздействие на каждое место службы. Тот факт, что консультации не были проведены, сделал изменения в ставках налогообложения недействительными.

/...

45. В-третьих, некоторые специализированные учреждения отказались применить новые ставки, поставив тем самым под сомнение действенность общей системы и роль КМГС как координирующего органа. Почему некоторые учреждения должны выполнять рекомендации КМГС, в то время как другие этого не делают?

46. Исходя из этого, мы призываем Пятый комитет аннулировать эти новые ставки и вернуть все это дело КМГС для дальнейшего изучения и разработки плана, который сохранил бы единую схему налогообложения персонала, распространяющуюся как на сотрудников категории специалистов, так и на сотрудников других категорий.

С. Конкурсные экзамены

Результаты проведения конкурсных экзаменов 1979 года

47. Ни один из членов персонала не был удовлетворен тем, как проводились в жизнь результаты конкурсных экзаменов 1979 года. Произошел целый ряд вопиющих случаев, когда отдельные отделы и департаменты попросту отказались учитывать результаты экзаменов и проводить их в жизнь в соответствии с административными указаниями о проведении таких экзаменов. Иногда члены персонала, прибывающие для занятия должностей, на которые они успешно сдали конкурсные экзамены, наталкивались на открыто враждебный прием. При назначении на новые должности ознакомительно-подготовительная работа велась недостаточно или вообще не велась. Сложности, связанные со вхождением в новую и незнакомую работу, и отсутствие поддержки со стороны руководства и коллег, несомненно, сказались на многих кандидатах, успешно сдавших экзамены.

48. Один из наиболее вопиющих случаев, когда результаты экзаменов не были проведены в жизнь, произошел в Женеве. Должность младшего административного сотрудника в канцелярии Генерального директора была вынесена на экзамены, но, когда успешно сдавший экзамены кандидат прибыл для занятия должности, местная администрация отказалась предоставить ему эту должность. Представители персонала были полностью уверены в том, что департаменты и отделы не будут иметь права вето в отношении направления на работу кандидатов, успешно сдавших экзамены. Ранее возникла еще более серьезная ситуация, которая вызвала глубокую обеспокоенность персонала. Бюро персонала (БП), руководствуясь сомнительным решением Центральной экзаменационной комиссии (ЦЭК), отказалось осуществить продвижение по службе двух кандидатов, которые успешно сдали конкурсные экзамены. Действуя вопреки четкой инструкции, содержащейся в документах ST/AI/268 и ST/SGB/173, Центральная экзаменационная комиссия в одностороннем порядке приняла решение о том, что два кандидата, которые успешно прошли все три этапа экзамена, не удовлетворяют "минимальным профессиональным требованиям", концепция которых не была определена ни ЦЭК, ни БП. Комиссия тем самым ввела оценку "сдал/не сдал" в двух - но только в двух - профессиональных группах. Подобная оценка не применялась по отношению к кандидатам в пяти других профессиональных группах. Это явно противоречило концепции "конкурсных" экзаменов, изложенной в различных циркулярах, и вызвало особую обеспокоенность персонала, поскольку концепция "минимальных профессиональных требований" применялась Комиссией на основе *ex post facto*. Кандидатам заранее не сообщалось, что для успешной сдачи экзаменов им необходимо набрать определенное количество баллов по специальной работе. Фактически члены персонала сдавали экзамены, исходя из того, что успешно их сдадут те кандидаты, которые наберут наибольшее количество баллов (учитывая все три части экзаменов) вне зависимости от оценки по каждой части. Введя оценку

"сдал/не сдал" после окончания экзаменов, хотя ранее персоналу была сообщена совершенно иная информация, ЦЭК в одностороннем порядке нарушила условия, согласованные с персоналом и руководством в ОКК.

49. Это решение было встречено с возмущением, что заставило БП принять некоторые меры для устройства двух затрагиваемых отдельных сотрудников. Было решено, что принимающие департаменты предоставят этим кандидатам (один в области электронной обработки данных (ЭОД) и второй – в области статистики) возможность пройти на соответствующих должностях испытательный период. Тот кандидат, который успешно сдал экзамены на должность в области статистики, был принят ЭКА, однако тому кандидату, который специализируется в области ЭОД и должность которого находится в Центральных учреждениях, было отказано в возможности прохождения испытательного срока. Это подтвердило опасения о том, что первоначальный отказ этому кандидату мотивировался теми, кто вообще не хотел принятия этого члена персонала в департамент. Право вето, которое департаменты, по-видимому, имеют в отношении результатов экзаменов, вызывает особое сожаление, поскольку возможность именно таких субъективных оценок планировалось устранить при помощи экзаменов. Одному оставшемуся кандидату, которому было отказано в принадлежащей ему по праву должности, теперь придется представлять свое дело на рассмотрение Объединенной апелляционной коллегии и даже, в случае необходимости, Административного трибунала.

50. Таким образом, результаты экзаменов 1979 года не учитывались таким образом, как это планировалось при введении экзаменов; в результате этого многие из успешно сдавших экзамены кандидатов были поставлены в далеко несправедливые условия.

Экзамены 1980 года

51. В 1980 году экзамены не проводились и не выделялись какие-либо должности для занятия по результатам таких экзаменов.

Экзамены 1981 года

52. На совещании Консультативного комитета по вопросам отношений между персоналом и администрацией, состоявшемся в Вене в сентябре 1980 года, было решено, что до подготовки и проведения экзаменов 1981 года следует тщательно рассмотреть результаты экзаменов 1979 года, с тем чтобы не допустить повторения ошибок, сделанных в 1979 году. Рабочая группа ККОПА провела с этой целью заседания в течение одной недели в конце октября 1980 года.

53. С самого начала переговоров в ККОПА стало ясно, что администрация не принимает серьезно позицию персонала. Почти каждое предложение, вносимое персоналом, либо отклонялось как непрактичное, либо, если администрация и давала согласие на какие-то определенные условия, они не выполнялись. Например, информация и статистические

данные о результатах экзаменов 1979 года могли быть представлены лишь намного позже, после истечения времени, выделенного Рабочей группе для рассмотрения. Хотя представители персонала считали, что следует рассмотреть все аспекты экзаменов, в том числе действенность и точность вопросов, использовавшихся для установления профессиональной компетенции, администрация заняла позицию, предполагающую, что Рабочая группа ККОПА (в которой администрация была представлена) не обладала достаточной компетенцией и квалификацией для осуществления технического обзора экзаменационных работ. Администрация не хотела соглашаться на совместный обзор содержания экзамена. Поэтому из обзора автоматически была исключена самая важная тема — уместность вопросов. Как оказалось, вопросы для второго экзамена были уже подготовлены и могли быть направлены в печать в тот самый период, когда Рабочая группа проводила свои заседания; поэтому было невозможно внести какие-либо серьезные изменения в формат или содержание этих вопросов. Персоналу фактически предлагалось, не глядя, утвердить весь комплекс, разработанный администрацией, исходя из предпосылки о том, что в первом случае практически все было сделано правильно и что отсутствует реальная необходимость внесения серьезных изменений. И действительно, те немногие изменения, которые были предложены администрацией, были предназначены скорее для облегчения ее собственной административной задачи, а не для повышения общей эффективности экзаменов. Одним из примеров этого является предложение администрации о том, чтобы число профессиональных групп при проведении экзаменов в будущем ограничить четырьмя, а также ограничить количество экзаменов, которые может сдавать какой-то один член персонала.

54. Единственным крупным изменением процедуры проведения экзаменов, которое было внесено по результатам этого обзора первых экзаменов, явилась кодификация концепции "минимальных профессиональных требований", однако критерии для определения этих требований так и не были установлены. В административной инструкции по этому вопросу говорится: "учитывая степень трудности экзаменов в целом, специализированные комиссии могут давать рекомендации относительно уровня, при превышении которого кандидаты будут считаться квалифицированными для выполнения должностных обязанностей младших сотрудников категории специалистов".

55. Союз персонала в Нью-Йорке распространил вопросник среди персонала Централных учреждений, результаты которого были отражены в бюллетене Совета персонала SCB/596, который был направлен большинству делегаций по обычным каналам распространения документации. Изучение данного вопросника дало возможность, в частности, делать следующие выводы и рекомендации:

1. Требования, определяющие допуск к экзаменам, в особенности образовательный уровень и срок службы, определялись достаточно справедливо в ходе проведения двух первых экзаменов. Члены персонала,

заполнившие вопросник, выразили мнение, что работу в специализированных учреждениях следует включать в минимальный пятилетний срок службы; это соответствует рекомендации ЦЭК. Представляется уместным требование о продолжении образования, причем, возможно, больше внимания следует уделять успешному завершению курсов по подготовке документации. Хорошо зарекомендовавших себя по работе членов персонала следует поощрять и предоставлять им возможность продолжать обучение на курсах университетского уровня в рамках расширенной программы продвижения по службе, с тем чтобы повысить их квалификацию и шансы на успешную сдачу экзаменов.

2. Следует более тщательно рассмотреть минимальные профессиональные требования, причем установление четко определенных требований должно осуществляться на основе взаимного соглашения с учетом требований, предъявляемых к младшим сотрудникам категории специалистов в различных профессиональных группах. Все исключительные случаи следует решать не в одностороннем порядке, а передавать на рассмотрение объединенного органа.

3. Следует внимательно следить за тем, на каком языке проводится каждый экзамен, с тем чтобы не допустить дискриминации в отношении какой-либо группы персонала. Если, например, определенное число членов персонала выражает желание сдавать экзамены на одном из официальных языков, помимо английского и французского, то им должна быть предоставлена такая возможность.

4. Следует внимательно подходить к разбивке на профессиональные группы. При проведении экзаменов 1981 года в этой области намечилось некоторое улучшение, однако следует приложить усилия для создания групп и подгрупп на долгосрочной основе. Это следует сочетать с проведением классификации.

5. В отношении членского состава комиссий рекомендуется обеспечить гарантии некоторой преемственности. Одним из возможных методов является назначение на двухгодичный дифференцированный срок, с тем чтобы всегда можно было привлечь опытных членов. Конечно же, это не удастся сделать в тех случаях, когда какая-либо профессиональная группа не участвует в проведении конкретного экзамена, однако при возможности следует прилагать все силы для обеспечения некоторой преемственности в ЦЭК и специализированных комиссиях.

6. Следует расширить роль специализированных комиссий. Следует повысить их ответственность за разработку содержания конкретных экзаменов, а также проекта предполагаемых вопросов. Они также должны проверять соблюдение ранжирования, установленного по результатам их работы.

7. Следует сократить влияние Службы по подготовке персонала и проведению экзаменов на работу Комиссии. Несмотря на жалобы многих комиссий и рекомендации ЦЭК и представителей персонала, эта Служба по-прежнему осуществляет чрезмерный контроль за работой комиссий.

8. Органы, отвечающие за установление сроков и процедур проведения экзаменов (ОКК, ККОПА либо оба эти органа вместе), должны поддерживать более тесные связи с ЦЭК и специализированными комиссиями, как это делалось раньше. Таким образом можно избежать недоразумений, а также совместно обсуждать и решать проблемы. Было бы нелогично превращать Бюро персонала в основное связующее звено, через которое будут проходить все сообщения между этими двумя группами. Многие проблемы, которые возникли еще на начальных этапах проведения первых экзаменов и сохраняются до сих пор, можно было бы устранить в условиях прямой связи.

9. Вся концепция экзаменов требует внимательного рассмотрения. Как явствует из различных представленных докладов, а также из вопросника для персонала, необходимо рассмотреть и другие элементы. В этой связи можно обратиться за консультациями к различным внешним учреждениям и провести обзор других конкурсных систем, что даст возможность установить, какая комбинация была наиболее целесообразной для Организации Объединенных Наций.

10. Рекомендуются создать какую-либо программу подготовки. На начальных этапах такую программу можно было бы увязать с основной частью экзамена, а затем ее следует расширить и распространить на специализированные группы. Для обеспечения справедливости этой системы курсы можно записать на видеомagneтoфон для показа во всех местах службы.

11. Следует стандартизировать и разъяснить процедуру ранжирования. Некоторые члены специализированных комиссий завершили свою работу, так и не узнав, какие из кандидатов успешно сдали экзамены, поскольку их усилия предварялись деятельностью других групп. Другие опрошенные указали, что их участие во всем процессе ранжирования было оправдано.

12. Процедура проведения в жизнь результатов экзаменов, которая не выносилась на реальные переговоры и недостаточно обсуждалась в ходе искренних консультаций, стала самым запутанным аспектом экзаменов 1979 года и при проведении вторых экзаменов значительно не улучшилась. Следует усовершенствовать этап проведения в жизнь результатов экзаменов. Этот этап должен включать публикации доклада о результатах первых экзаменов, где были бы указаны имена успешно сдавших экзамены кандидатов и должности, на которые они направляются.

13. Следует провести исследование методов упорядочения выбора должностей кандидатами. Кандидатам следует предоставить возможность сравнивать различные предложения до окончательного выбора; возможно, на основе неофициальных встреч, в ходе которых они и члены принимающих отделов смогут познакомиться друг с другом. В любом случае следует уделить первоочередное внимание созданию определенного механизма для предупреждения и исправления ошибок в этом аспекте процедуры экзаменов.

Будущие экзамены

56. Возникают серьезные сомнения в отношении будущего системы экзаменов и возможностей продвижения по службе персонала категории общего обслуживания. Одной из причин этого является, по-видимому, наметившаяся тенденция к сокращению количества наличных должностей на уровнях С-1 и С-2 в результате повышения уровня таких должностей с целью найма большего количества внешних кандидатов на среднем и более высоком уровнях. В конечном итоге это приведет к значительному сокращению числа должностей С-1 и С-2, которое выносится на экзамены, а возможности перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов будут сведены к нулю. Данные, приводимые в докладе Генерального секретаря о составе Секретариата, явно указывают на тенденцию принимать на работу больше персонала на среднем и более высоком уровнях. Статистические данные также показывают, что в 1980 году на должности уровней С-1 и С-2 было меньше назначений, чем в 1979 году. Поэтому следует безотлагательно принять меры не только отмены 30-процентной квоты в отношении должностей С-1 и С-2, которые будут выноситься на экзамены, но и для обеспечения наличия должностей С-1 и С-2 в будущем. Следует тщательно следить за попытками департаментов "скрыть" должности или реклассифицировать их до более высоких уровней.

57. Еще одним средством, которое, по-видимому, используется в обход экзаменов в ближайшей перспективе, является применение специальной надбавки за должность (СНД). Такая надбавка применяется в интересах потенциальных кандидатов, которые получают назначение на уровне категории специалистов, с тем чтобы они могли ознакомиться с конкретной должностью до того, как эта должность будет фактически вынесена на экзамены. В результате этого преимущество получает тот сотрудник, которому выплачивается СНД.

D. Уравнение суммы пособий на образование

58. Весь персонал можно разбить на пять групп на основе статуса при наборе и национальности по отношению к месту службы:

1. Сотрудники категории специалистов - экспатрианты, набираемые на международной основе, гражданами страны службы не являются;
2. Сотрудники категории специалистов - граждане страны службы, набираемые на международной основе (они не получают всех международных льгот, например, им не оплачивается отпуск на родину и не выплачивается пособие на образование);
3. Сотрудники категории общего обслуживания - как правило, экспатрианты, набираемые на международной основе (получают все международные льготы);
4. Сотрудники категории общего обслуживания - граждане страны службы, набираемые на месте (не получают никаких международных льгот);
5. Сотрудники категории общего обслуживания - экспатрианты, набираемые на месте и не являющиеся гражданами страны службы (они имеют статус, определяемый визой из категории G-4, но не получают никаких международных льгот).

59. В соответствии с положением 3.2 о персонале и правилом о персонале IO3.20 только группы 1 и 3, указанные выше, имеют право на получение пособия на образование. Большая часть персонала такого пособия не получает. Это ведет к появлению очевидной дискриминации и неодинакового подхода к разным категориям персонала, что не может быть оправдано с точки зрения прогрессивной кадровой практики и современных концепций компенсации и мотивации сотрудников.

60. Хотя все сотрудники категории специалистов и некоторые сотрудники категории общего обслуживания считаются набранными на международной основе, граждане страны службы и набранные на месте граждане этой страны, а также лица, не являющиеся ее гражданами, лишены прав и льгот, которые предоставляются их коллегам. Это имплицитно признается в новых правилах и положениях, где предусматривается, что все члены персонала, включая граждан страны, в которой находится место службы, могут получать пособие на образование, если ребенок члена персонала не может по причине физических или умственных недостатков посещать обычные учебные заведения или нуждается в специальном обучении или в подготовке для преодоления этих недостатков. То обстоятельство, что в настоящее время пособия на образование могут выплачиваться для обучения детей экспатриантов в университетах принимающей страны, подтвердило необоснованность давно сложившегося представления о том, что целью пособия на образование является реассимиляция в систему образования родной страны. Эти недавние примеры, взятые из резолюции 33/II9 Генеральной Ассамблеи, представляют собой прогрессивное расширение по сравнению с 1946 годом сферы применения этого пособия, а также признание резкого увеличения, по крайней мере в некоторых местах службы, расходов на те виды образования, которые международные гражданские служащие, а также другие родители имеют право выбирать для своих детей и за которые им иногда приходится платить в силу обстоятельств в некоторых местах службы. Такое положение, при котором члены персонала, набираемые на международной основе и работающие в своей стране, а также набираемые на месте члены персонала категории общего обслуживания не получают льгот в соответствии с положениями о пособии на образование, является ненормальным и требует незамедлительного исправления.

61. В резолюции 35/214 А Генеральная Ассамблея просила КМГС "рассмотреть возможность предоставления пособия на образование всем набираемым на международной основе сотрудникам, где бы они не работали" (раздел IV, пункт 3). Генеральной Ассамблее следует незамедлительно принять все необходимые дальнейшие меры для рассмотрения положения в связи с пособием на образование и учредить такое пособие на принципах справедливости и равенства, на которых основывается международная гражданская служба.

62. В своем докладе тридцать третьей сессии Генеральной Ассамблеи КМГС вновь рассмотрела вопрос о изменении за последние 30 лет условий, определяющих право на получение пособий на образование 3/.

3/ Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, тридцать третья сессия, Дополнение № 30 (A/33/30), пункты 212-223.

По мнению небольшой группы членов персонала, набираемого на международной основе, и всех категорий сотрудников, набираемых на месте, вне зависимости от их национальности, сохранение такого положения, когда они не имеют права на получение пособий на образование, отрицательно сказывается на моральном состоянии и является необоснованным анахронизмом, ведущим к появлению дискриминации, особенно в свете резолюции 33/II⁹ Генеральной Ассамблеи.

63. Концепция пособия на образование, как оно первоначально задумывалось, претерпевала постоянные изменения. От приводимого довода о том, что пособие на образование предназначено для облегчения реассимиляции ребенка в признанной родной стране какого-либо члена персонала, явно отказались, когда было принято решение о предоставлении такого пособия сотрудникам-экспатриантам для обучения детей в университетах принимающей страны. Как показывает история пособия на образование, самым важным соображением является обеспечение способности Организации Объединенных Наций набирать и удерживать наилучший возможный персонал в конкуренции с другими нанимателями - как государственными, так и частными.

64. В своем вышеупомянутом докладе КМГС указала, что пособие на образование оправдано только в связи с экспатриацией, но не признала целесообразности выплаты такого пособия набираемым на месте категориям персонала, хотя многие из них фактически являются экспатриантами.

65. Приводился довод о том, что экспатрианты, набираемые на международной основе, несут большие расходы, чем если бы они остались на службе в национальных учреждениях, и что они вынуждены платить за образование своих детей, поскольку по соображениям адаптации и языка их детям трудно посещать субсидируемые государством школы в местах службы, в то время как международные гражданские служащие, проживающие в своих странах, могут пользоваться льготами субсидируемой государством системы образования так же, как и другие граждане этой страны. Комиссия даже не рассматривала проблемы набираемых на месте экспатриантов, которым необходимо приспособиться к местной системе образования. Поэтому Комиссия сочла необоснованным утверждение о том, что при выплате пособия на образование осуществляется дискриминация против сотрудников, не являющихся экспатриантами, и в качестве одного из доводов приводилось то обстоятельство, что расходы на образование, которые несут неэкспатрианты, не отличаются от расходов всех других граждан.

66. Но дело в том, что объем расходов всех граждан является очень разным, и это обуславливается многими факторами. Там, где есть хорошие государственные школы, большинство родителей предпочтет отдать своих детей туда. Но, к сожалению, сегодня дело обстоит совсем иначе в некоторых местах службы, где субсидируемое государством образование не является реальным выбором. Отрицать это, как делают некоторые, также не логично, как заявлять, что стоимость жизни

повсеместно одинакова. Сам тот факт, что какой-то сотрудник работает в своей стране или считается принятым на месте, даже если он является экспатриантом, не должен являться оправданием для возложения на такого сотрудника бремени расходов, за которые его коллеги получают частичное возмещение.

67. Кроме того, в положении 1.2 о персонале недвусмысленно указывается, что международные сотрудники назначаются Генеральным секретарем на любую работу или должность в Организации Объединенных Наций. Многие сотрудники, набранные на месте, добровольно принимают такие назначения. Все родители, которые избрали связанную с переездами международную работу, включая и тех, которые в какое-то данное время работают в своей стране, должны поэтому иметь возможность выбирать для своих детей такое образование, которое бы сокращало воздействие отрицательных факторов, связанных с переходом от одной системы образования на другую при переводе родителей из одного места службы в другое. Такое образование не всегда можно получить в национальных школах страны службы, и в таких случаях родителям приходится платить за дорогое специализированное образование, для того чтобы удовлетворять требованиям, предъявляемым к ним положением полноправных членом международного сообщества. В период после создания Организации количество мест службы в Организации Объединенных Наций, куда может быть направлен член персонала, значительно увеличилось, и в будущем переводы будут, конечно же, более частыми. Таким образом, возникает острая необходимость минимизации, по возможности, неудобств в жизни членом персонала и их семей, которые могут возникнуть при переводе на новое место службы. Сотрудник-экспатриант, ребенок которого обучается в университете принимающей страны, также окажется в неблагоприятном положении в случае перевода его в другое место службы, которое может оказаться в его собственной стране. Это будет означать прекращение выплаты пособия на образование, что поставит под угрозу продолжение обучения ребенка в университете.

68. Нельзя забывать о том, что все члены персонала работают в Организации в одинаковом качестве, а их надежды в отношении своих детей аналогичны, однако международные сотрудники, являющиеся экспатриантами, в настоящее время получают субсидии для осуществления таких надежд, в то время как другие категории сотрудников их не получают. Потребности в плане адаптации и расходы на детей во всех случаях абсолютно одинаковы для всех сотрудников, и поэтому проведение различий между экспатриантами, набираемыми на месте сотрудниками и набираемыми на международной основе сотрудниками, не являющимися экспатриантами, не может более считаться действенным для целей схемы пособия на образование. В конечном итоге ключом к решению этого вопроса является справедливость, одинаковое обращение и признание того, что все члены персонала должны иметь одинаковые права, вытекающие из того факта, что они избрали работу в системе международной службы.

69. Указывалось, что еще одной причиной, в силу которой пособие на образование не выплачивается набираемому на международной основе персоналу, который работает в своей стране, а также набираемому на месте персоналу, является отсутствие национальной практики (в особенности в стране, с которой проводится сравнение), в соответствии с которой такие пособия выплачиваются нанимателями в государственном и частных секторах. Действительно, в этой области нет единообразной национальной практики, но, учитывая важность образования для родителей и заинтересованность в привлечении наилучших сотрудников, практика частных нанимателей предусматривает целый комплекс помощи в области образования, в частности, создание школ для детей своих сотрудников, учреждение учебных фондов, предоставление стипендий или внесение значительных сумм на деятельность как государственной, так и частной системы образования, причем не проводится различия между различными категориями работающих.

70. Но, что самое важное, также указывалось, что в стране, с которой проводится сравнение, нет параллелей в отношении соответствующих положений для национальных сотрудников. Однако, к счастью, в своей практике Организация Объединенных Наций не придерживается слепо какой-то одной позиции. Например, гражданская служба Соединенных Штатов не предоставляет помощи для получения высшего образования детям экспатриантов (национальные гражданские службы почти никогда не предоставляют финансовую помощь для получения высшего образования), и тем не менее лица, обучающиеся в университетах, имеют право на получение финансовой помощи в рамках пособия на образование Организации Объединенных Наций. Что же касается отпуска по беременности и ежегодного отпуска (если затронуть только эти два вопроса), то Организация Объединенных Наций пошла здесь дальше, чем страна, с которой проводится сравнение, и проводит более справедливую политику. Следует также напомнить о том, что только часть фактических расходов возмещается родителям, причем едва ли половина из них возмещается по высшим ставкам (75 процентов от первых 3 000 долл. США, 50 процентов от следующих 1 000 долл. США и 25 процентов от следующей 1 000 долл. США, причем сумма возмещения не может превышать 3 000 долл. США). Это является гарантией, предупреждающей злоупотребления таким пособием: члены персонала не освобождаются от своих обычных обязанностей по обеспечению образования своих детей, но им оказывает помощь в случае необходимости.

71. Короче говоря, пристальное изучение реальных целей пособия на образование в свете существующих условий показывает, что причины, в силу которых не весь персонал охватывается такими пособиями, больше не являются обоснованными и, конечно же, не являются достаточными для того, чтобы им отдавалось предпочтение в ущерб принципам справедливого и равного обращения с персоналом. Эволюция правил Организации Объединенных Наций на протяжении ряда лет свидетельствует о появлении тенденции учитывать в первую очередь необходимость обеспечения равного положения сотрудников.

72. Следует также отметить, что сотрудники категории персонала и набираемый на месте персонал в Центральных учреждениях, где расходы на образование особенно высоки, безуспешно пытались воспользоваться другими источниками финансовой помощи. Международная школа Организации Объединенных Наций раньше частично помогала членам персонала, которые не получали пособия на образование, путем сокращения платы за обучение, однако такая помощь была неожиданно прекращена 14 марта 1979 года. Помощь в виде стипендии подчас получить невозможно. В то же время, Генеральная Ассамблея повысила сумму пособия для сотрудников, являющихся экспатриантами. В результате этого разница в окладах между экспатриантами и всеми другими категориями персонала стала очень несправедливой.

73. Исходя из этого, персонал предлагает следующим образом изменить положения о персонале Организации Объединенных Наций:

Положение 3.2. "Генеральный секретарь устанавливает условия выдачи пособий на образование тем сотрудникам, дети-иждивенцы которых проходят полный курс обучения в школах, в университетах или аналогичных учебных заведениях. Пособие выплачивается...".
(Текст будет продолжен с соответствующими изменениями, отражающими новую политику.)

Е. Перевод и назначение в рамках Секретариата

Движение персонала – определение терминов

74. Приводимые ниже определения являются определениями, официально признанными Бюро персонала в меморандуме Директора Отдела по административно-кадровым вопросам от 7 ноября 1975 года:

а) "Перевод" означает перевод сотрудника из одного отдела или департамента Секретариата Организации Объединенных Наций в другой на неопределенный период времени. Переведенный сотрудник не сохраняет никаких административных связей с направляющим отделом или департаментом, который не несет никакой ответственности за последующее восстановление данного сотрудника на прежнем месте работы.

б) "Временное назначение" означает перевод сотрудника из одного отдела или департамента Секретариата Организации Объединенных Наций в другой или со штатной должности (серия 100) на должность персонала по проектам (серия 200) на ограниченный период времени. В течение периода такого назначения направляющий отдел или департамент сохраняет ответственность за последующее восстановление данного сотрудника на прежнем месте работы. Поэтому временное назначение предполагает сохранение или резервирование должности в направляющем отделе или департаменте.

с) "Прикомандирование" означает перевод сотрудника из отдела или департамента Секретариата Организации Объединенных Наций в состав определенной миссии (например, ВСООНК, ОНВУП и т.д.) на ограниченный период времени. В течение такой командировки направляющий отдел или департамент сохраняет ответственность за последующее восстановление откомандированного сотрудника.

д) "Временная передача" означает перевод сотрудника из одного отдела или департамента Секретариата Организации Объединенных Наций в другой на ограниченный период времени, обычно не превышающий одного года, в течение которого данный сотрудник по-прежнему сохраняет свою должность в направляющем департаменте, который остается ответственным за его или ее последующее восстановление.

Административная практика

75. Движение персонала в рамках Секретариата обычно осуществляется в результате личной инициативы тех, кто желает изменить свое место работы, а не в результате целенаправленных усилий по обеспечению мобильности персонала.

76. Если в рамках категории специалистов появляется вакансия, которая может быть заполнена за счет внутреннего перевода, то Отдел по административно-кадровым вопросам обеспечивает такой перевод с согласия помощника Генерального секретаря по кадрам. Определение надлежащих кандидатов внутри Организации и предоставление рекомендаций о переводе входит в обязанности Группы по вопросам трудоустройства и продвижения по службе. Вместе с тем, в отличие от МОТ, где "основное внимание ... определено уделяется заполнению должностей за счет внутренних кандидатов до рассмотрения вопроса о назначениях со стороны", практика в рамках Секретариата заключается в одновременном поиске как внутренних кандидатов, так и кандидатов со стороны. Если департамент, в рамках которого появляется вакантная должность, решает заполнить ее за счет повышения в должности одного из своих сотрудников, то подобный поиск не проводится.

77. Движение персонала категории общего обслуживания внутри самой категории осуществляется главным образом на специальной основе. Вакантные должности заполняются по инициативе департаментов и отделов, и если сотрудник персонала не узнает о появившейся вакансии из своих собственных источников или если он/она не следит внимательно за решениями Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам в отношении новых должностей, то у сотрудников нет практически никаких других способов узнать о наличии вакантных должностей. В отличие от ФАО или Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве в Центральных учреждениях нет никакой системы информации о наличии вакантных должностей в рамках категории общего обслуживания. Возможности для движения персонала в рамках категории общего обслуживания настолько минимальны, что персонал, желающий получить перевод, автоматически прибегает к использованию "закулисных службов". Есть даже такие сотрудники, которые, отчаявшись добиться какой-либо информации от Бюро персонала, систематически звонят в каждый из административных и исполнительных отделов, с тем чтобы информировать их о своем желании перейти на другую работу.

Конкретные проблемы

а) Продвижение по службе и мобильность персонала

78. Нет никакого сомнения в том, что перспективы продвижения по службе и мобильность персонала в настоящее время тесно связаны между собой. В последних инструкциях относительно проведения обзоров динамики продвижения по службе подчеркивается требование о том, что все рекомендации в отношении продвижения по службе в рамках категории специалистов должны включать и фактор мобильности. Эта тенденция была подчеркнута в требованиях, предъявляемых к составлению бюджета по программам, о том, что любой перевод должностей из одной программы в другую должен быть оправдан в бюджете и

что посты не подлежат переводу для целей повышения в должности. Поэтому существует настоятельная необходимость в том, чтобы обеспечить мобильность персонала для цели облегчения продвижения по службе. Связь между продвижением по службе и мобильностью персонала вызывает серьезные проблемы. Связан ли фактор мобильности с мобильностью движения между местами службы/департаментами/отделами или между профессиональными группами, или между и тем и другим? Если служба в различных отделах и местах службы и профессиональных группах является позитивным фактором при рассмотрении возможности повышения данного сотрудника в должности, то означает ли это, что отсутствие профессиональной разносторонности и географической мобильности является отрицательным фактором? Если да, то в какой степени?

b) Объявления о вакансиях

79. Эффективность помещения объявлений о вакансиях вызывает в целом серьезные сомнения. Персонал убежден в том, что большая часть объявлений о вакансиях помещается лишь с той целью, чтобы чисто символически выполнить административные требования, и что к этому моменту уже кандидаты отобраны соответствующим департаментом/отделом. В некоторых случаях такие "вакансии" уже заполнены избранными кандидатами на основе первоначального краткосрочного контракта. Подобная проблема особенно наблюдается в тех отделениях на местах, которые получили от Бюро персонала полномочия самостоятельно назначать своих сотрудников. Бюро персонала проводит политику, направленную против подобных процедур, однако руководители департаментов по-прежнему продолжают испрашивать исключения. В дополнение к этому существуют также вакансии, которые не объявляются и иногда заполняются в четком противоречии с организационной политикой, согласно которой ни одна из должностей не должна исключительно резервироваться для какой-либо одной правительственной или региональной группы.

c) Удовлетворение работой

80. Не во всех случаях желание перейти на другое место работы в рамках Организации диктуется карьерными соображениями. Существует большое число индивидуумов, чье скромное желание обуславливается либо определенной степенью удовлетворения выполняемой работой, либо более удобными производственными заданиями, либо желанием добиться более гармоничных отношений с коллегами по работе. Эти причины также являются законными причинами для перевода.

81. Многие сотрудники приходят к выводу о том, что после занятия должности на основе ее характеристики и проведения интервью фактическая работа часто не соответствует данной характеристике и/или не отвечает выраженным потребностям или способностям данного

сотрудника. Разочарование такого сотрудника лишь усугубляется в тех случаях, когда Бюро персонала уведомляет его о том, что его/ее просьба о переводе не может быть рассмотрена, поскольку данный сотрудник только недавно был назначен на эту должность. Некоторые сотрудники предпочитают покинуть Организацию, причем в этом случае, по-видимому, проигрывает сама Организация; другие же предпочитают мириться со своим разочарованием.

а) Сопrotивление руководящих сотрудников движению персонала

82. В пункте II4 документа ICSC/R/112 среди препятствий, стоящих на пути разработки и функционирования в Секретариате политики и программы продвижения по службе, конкретно упоминаются "ограничения мобильности по причинам сопротивления руководящих сотрудников (освобождению хороших сотрудников) и эффективности". Почти во всех случаях направляющие отделы требуют, чтобы перевод сотрудника осуществлялся только после того, как будет найдена соответствующая замена, хотя этот процесс может занимать месяцы. Это наносит ущерб интересам как персоналу, так и самой службе. Имели место случаи, когда направляющие отделы сознательно затягивали процесс нахождения замены.

е) Недоукомплектованность штатов в Бюро персонала

83. Первоначальное усилие, предпринятое несколько лет назад администрацией с целью удовлетворения взаимной потребности в систематической процедуре продвижения по службе и мобильности персонала, не получило в последние годы надлежащего развития. Группа по вопросам трудоустройства и продвижения по службе пока не выполняет полностью свои долгосрочные обязанности в силу недостаточного укомплектования штатами. Та же проблема существует и в Секции найма сотрудников категории общего обслуживания. Продолжающаяся и серьезная недоукомплектованность этих двух отделов может рассматриваться лишь как недостаточно серьезное уделение внимания со стороны администрации вопросу обеспечения мобильности персонала.

ф) Разбивка должностей по категориям

84. Существует большое количество случаев, когда сотрудник принадлежит к определенной категории или профессиональной группе, но, вместе с тем, уже приобрел достаточную квалификацию для того, чтобы перейти в другую категорию или профессиональную группу. Многие из таких сотрудников получают дополнительную академическую подготовку за счет своих собственных ресурсов в надежде продвинуться по службе в рамках Организации. Например, проблемы, возникающие при переводе с одной географической должности на другую или с одной

негеографической должности на другую, затмеваются теми проблемами, которые возникают в ходе перевода с негеографической должности на географическую должность. Большое количество персонала языковых служб обладает достаточной квалификацией для того, чтобы позволить им перевестись на географические должности. Однако многие из них являются гражданами перепредставленных стран. Вполне понятно, что администрация не желает углублять любую существующую в рамках Секретариата географическую несбалансированность. В то же время представляется справедливым предоставить отдельным сотрудникам, чья квалификация подкрепляется соответствующим опытом работы в Организации Объединенных Наций, возможность служить Организации в тех областях, из которых они исключены по причине своей национальности — фактора, не подлежащего контролю.

Выводы

85. Основным принцип движения персонала должен основываться на принципе спроса и предложения, сдерживаемом лишь обычной межучрежденческой учтивостью. Если принимающий отдел готов принять сотрудника, а сотрудник готов перейти на новую работу, то направляющий отдел должен освободить данного сотрудника в рамках разумного периода времени, независимо от того, найдена ли уже замена или нет.

86. Административная процедура является в своей основе разумной. Те положения документа ST/ADM/SER.A/437, которые касаются консультаций с представителями персонала относительно вопросов заполнения вакансий, особенно заслуживают высокой оценки, однако факт заключается в том, что подобные консультации до сих пор не проводятся.

87. Настало время пересмотреть процедуру подачи заявок о переводе, которая содержится в кадровой директиве 8/61 от 28 ноября 1961 года. Суть этого пересмотра заключается в определении временного фактора. Для этого необходимо разработать систему, включающую временные рамки с того момента, когда сотрудник сообщает о готовности к передвижению, и до того момента, когда такое передвижение фактически совершается. Период в два-три месяца считается разумным. Необходимо установить конкретный временной предел между моментом согласия принимающего отдела/департамента и фактическим освобождением. В этом плане предлагается период в две-четыре недели. В результате сокращения возможностей направляющих отделов затруднять передвижение хорошего сотрудника руководящие сотрудники могли бы шире принимать во внимание аспекты удовлетворения сотрудников своей работой и перспективы карьеры.

88. Отдельные сотрудники, которые самостоятельно приобрели дополнительную профессиональную квалификацию в течение своей службы в Организации, должны пользоваться особым вниманием со стороны администрации при обеспечении их мобильности, поскольку эти сотрудники, скорее всего, имеют мотивацию и способность быть полезными Организации.

89. Как в Группе по вопросам трудоустройства и продвижения по службе, так и в Секции найма сотрудников категории общего обслуживания неспособность надлежащим образом реагировать на изменения объясняется, в большой степени, серьезной недоукомплектованностью штатов и сопротивлением со стороны направляющих отделов или департаментов.

90. Важно, чтобы персонал знал, каким образом органы по назначениям и повышению в должности толкуют концепцию фактора мобильности при ежегодном рассмотрении вопроса о повышении в должности.

Рекомендации

1. Администрация в консультации с персоналом должна пересмотреть и издать кадровую директиву 8/61 в качестве административной инструкции, определяющей принципы и процедуры перевода и другого движения персонала, включая перевод с негеографических на географические должности.

2. Администрация в консультации с персоналом должна разработать метод внутреннего оповещения о наличии вакансий в категории общего обслуживания. Кроме того, представители администрации должны призвать всех тех, кто участвует в процессе перевода сотрудников, содействовать и ускорять процесс перевода в рамках разумного периода времени.

3. Бюро персонала должно быть укреплено за счет дополнительных ресурсов персонала и должно обеспечить всех сотрудников дополненным перечнем вакансий, имеющихся в рамках Секретариата.

Г. Продвижение по службе

91. Нет такой другой области кадровой администрации, где бы так много говорилось и так мало делалось, как в области продвижения по службе. Несмотря на обширные доклады, многочисленные выступления и даже решения Генеральной Ассамблеи, практически же не было достигнуто никакого прогресса в разработке политики продвижения по службе в рамках Секретариата и необходимых программ для ее осуществления.

92. Документ ST/SGB/166 от 18 мая 1978 года преследовал своей целью создать систему продвижения по службе для сотрудников категории специалистов, организованную в соответствии с профессиональными направлениями и с использованием комитетов по вопросам продвижения по службе. За три года, прошедших после провозглашения этой "политики", был учрежден лишь один комитет по продвижению по службе для рассмотрения вопросов информации. Этот комитет даже не представил своего доклада, не говоря уже о принятии каких-либо решений, направленных на осуществление программы продвижения по службе. Кроме того, не было выделено никаких финансовых средств для того, чтобы покрыть расходы, связанные с осуществлением любого из тех предложений, которое этот комитет мог бы рекомендовать.

93. В то время как продвижение по службе в рамках категории специалистов чрезвычайно ограничено, вообще никаких усилий не было предпринято в отношении сотрудников категории общего обслуживания и других категорий персонала, набираемого на местах. Мы отрицаем мнение о том, что конкурсный экзамен представляет собой программу продвижения по службе. Из результатов прений, которые состоялись в Пятом комитете, четко следует, что основная цель этого экзамена заключается в еще большем осложнении движения сотрудников в рамках категории специалистов, с тем чтобы сохранить должности категории специалистов начального уровня для правительственных кандидатов из географически недопредставленных государств-членов. На деле получилось так, что этот экзамен, в сочетании с чрезвычайно ограниченной квотой, практически ликвидировал всякие перспективы в плане продвижения по службе для значительного большинства персонала, набираемого на местах. Пятый комитет должен в срочном порядке принять меры, с тем чтобы восстановить возможности для продвижения по службе этих сотрудников. Только в Центральных учреждениях более 650 сотрудников "застряли" на высших ступенях своих классов, не имея никаких перспектив на дальнейшее продвижение. В дополнение к предоставлению Генеральной Ассамблее рекомендации расширить имеющуюся квоту немедленной мерой, которую мог бы принять Пятый комитет с целью смягчения этой проблемы, явилась бы рекомендация о создании системы предоставления ступеней за выслугу лет и надбавок за особые успехи, как это делается в некоторых специализированных учреждениях (например, МОТ и ВОЗ).

94. Даже эти нерешительные и неадекватные усилия в области продвижения по службе ставятся под угрозу в двух докладах Объединенной инспекционной группы, которые в настоящее время представлены Генеральной Ассамблеей на ее текущей сессии. Мы хотели бы изложить следующие замечания по этим докладам.

Применение принципа справедливого географического распределения персонала Секретариата Организации Объединенных Наций (JIU/Rep/81/10)

95. Хотя Объединенная инспекционная группа и поддерживает концепцию географического распределения, которая является фундаментальной для подлинной международной гражданской службы, все же доклад ОИГ выходит за пределы анализа той проблемы, которую эта Группа должна была рассмотреть. Кроме того, абсолютно не ясно, какие директивы или полномочия вдохновили эту Группу на ее рекомендации. Мы, честно говоря, поражены политической ориентацией этих рекомендаций, дух которых противоречит основным принципам статей 100 и 101 Устава Организации Объединенных Наций.

а) Срочные контракты против постоянных контрактов

96. Бюро персонала сообщает, что по состоянию на 31 декабря 1980 года 38 процентов всех назначений было осуществлено на основе срочных контрактов. Растущее использование срочных контрактов свидетельствует о давлении, оказываемом с целью осуществления назначений в политических интересах и быстрой передачи должностей для размещения политических протеже и кандидатов, "проталкиваемых" государствами-членами. Эта тенденция прямо противоречит концепции продвижения по службе на основе личных заслуг, как это установлено в Уставе, и интересу, выраженному Организацией к содействию продвижению по службе. Мы решительно призываем Генеральную Ассамблею принять все необходимые меры для того, чтобы укрепить концепцию карьеры в рамках международной гражданской службы путем выдвигания конкретных идей и программ, которые приведут к последовательному улучшению соотношения между назначениями по срочным контрактам и назначениями по постоянным контрактам в пользу последних. Кроме того, необходимо установить строгий контроль за численностью тех сотрудников, которые рекомендуются или назначаются правительствами. В этом контексте следует подчеркнуть, что независимая карьерная служба в наибольшей степени отвечает интересам самих государств-членов. Секретариат, составленный из правительственных сотрудников, которые служат интересам своих соответствующих правительств, в скором времени явился бы отражением той атмосферы соперничества, напряженности и подозрений, которая зачастую характеризует отношения между государствами-членами, а это затруднило бы или даже сделало бы абсолютно невозможными ровные рабочие отношения внутри коллектива.

97. Проблема географического распределения начинается с найма на работу; однако, печально то, что Секретариат не имеет целенаправленной программы найма на работу. Необходимо предпринять усилия с целью разработки долгосрочных планов найма и принять активные меры по найму персонала из недопредставленных регионов. С созданием эффективной программы найма можно будет достичь географического равновесия без изменения существующей в настоящее время системы назначений по срочным и постоянным контрактам и концепции карьеры на основе личных заслуг.

98. По этим причинам мы выступаем против установления квот для предоставления постоянных контрактов. Разумная политика в этом отношении неразрывно связана с обеспечением независимости, беспристрастности и эффективности Секретариата. Уже сейчас существует достаточно гарантий предоставления срочных, временных и постоянных контрактов, чтобы можно было обеспечить функционирование этой системы на благо как государств-членов, так и всего персонала.

б) Найм со стороны и объявления о вакансиях

99. Рекомендация 5 ОИГ прямо противоречит концепции продвижения по службе. Предложение ОИГ выпускать объявления о вакансиях одновременно и для внутренних, и для внешних кандидатов противоречит Правилам и положениям о персонале Организации Объединенных Наций (положение о персонале 4.4 и Правило о персонале IO4.I4). Если это предложение будет проведено в жизнь, то оно в еще большей степени уменьшит уже и так ограниченные возможности персонала в плане продвижения по службе. Небольшие преимущества, предоставляемые работающему персоналу при выпуске объявлений о вакансиях, должны быть сохранены в соответствии с положением 4.4.

с) Назначения на высшие уровни

IOO. Вопреки духу рекомендации 6 мы призываем, чтобы решения о назначении на уровень D-2 рассматривались в органах по назначениям и повышению в должности, в работе которых участвуют назначенные персоналом члены.

Концепция карьеры, видов назначений, продвижения по службе и связанные с этим вопросы (JIU/REP/81/11)

101. Вышеупомянутый доклад был испрошен Генеральной Ассамблеей в резолюции 35/210, в которой в то же время КМГС предлагается изучать этот вопрос. Мы с сожалением отмечаем тот факт, что не было подготовлено никакого совместного доклада, и мы опасаемся того, что различные подходы этих двух органов могут привести к еще большим неясностям и задержать процедурные меры, которые должны быть приняты в целях осуществления подлинной программы продвижения по службе.

102. Мы решительно поддерживаем концепцию карьеры, охватывающую гарантию пребывания в должности, повышение в должности при разумных темпах и участие в определении комплекса мер по продвижению по службе.

103. Мы также считаем, что пропорция между назначениями по постоянным и срочным контрактам должна основываться исключительно на соотношении потребностей Организации и законных чаяний ее персонала, причем политика в этом отношении должна определяться самими организациями в консультации с персоналом.

104. Проблемы, поднятые в докладе ОИГ, ущемляют само существование международной гражданской службы. Эти проблемы настолько разнообразны, настолько серьезны и широки, что любое решение, принятое в настоящее время Генеральной Ассамблеей по поднятым вопросам, – каким бы временным это решение не являлось, – будет контрпродуктивным. Сами инспекторы признают, что отведенное время не позволило им провести углубленное изучение всех проблем и что в результате они не смогли прийти к конкретным выводам ни по одной из этих проблем. Безусловно, они при этом не пользовались мнениями персонала и не провели консультаций с другими знающими экспертами в отношении истории и развития международной гражданской службы.

105. Прежде чем вводить далеко идущие изменения в области кадровой политики, необходимо тщательно рассмотреть этот вопрос и провести соответствующие консультации. Об отрицательных последствиях неадекватных консультаций с персоналом свидетельствует опыт проведения конкурсного экзамена и определения квоты.

106. Поэтому мы настоятельно призываем Генеральную Ассамблею принять решение о проведении дальнейшего подробного исследования по всем этим вопросам при полном участии должным образом избранных представителей персонала.

107. В идеале следовало бы учредить подразделение по всеобъемлющему планированию продвижения по службе и ресурсов персонала, которое бы охватывало вопросы найма, классификации должностей, подготовки кадров и повышения в должности в качестве взаимосвязанных аспектов комплексной кадровой политики. Хотя мы и признаем, что кадровые функции не могут рассматриваться в изоляции, все же можно было бы добиться улучшений в следующих областях:

/...

а) Классификация должностей

108. Классификация должностей должна быть достаточно гибкой, с тем чтобы можно было изменять организационные модели и программы и учитывать законные чаяния продвижения по службе. Концепция повышения в должности на основе личных заслуг должна быть включена в эту программу, а концепция взаимосвязанных классов должна быть подвергнута серьезному изучению. Вместе с тем, в целях сохранения последовательности, а также для создания возможностей для продвижения по службе система взаимосвязанных классов должна включать и вертикальные связи. По причинам последовательности персонал не должен выступать за политику обязательного найма на более низкий класс данной должности. Кроме того, бюджетные соображения не должны оказывать влияние на вертикальную реклассификацию должностей.

б) Подготовка кадров

109. Должно быть совершенно ясно, что создание надлежащих возможностей для подготовки кадров отвечает интересам и Организации, и персонала. Законные чаяния персонала в отношении профессиональной подготовки уже были признаны, и в этом отношении было отмечено определенное улучшение существующего положения. Вместе с тем, связь между профессиональной подготовкой и карьерой по-прежнему подлежит определению. Мы считаем, что повышение или приобретение новой квалификации в интересах Организации должно соответствующим образом вознаграждаться. Необходимо разработать стимулы для продвижения по службе с тем, чтобы поощрять персонал к участию в подобной подготовке. Это, в частности, касается подготовки управленческих кадров, особенно на высших уровнях.

110. Необходимо поощрять занятие более гибкой позиции в отношении предоставления оплачиваемого или неоплачиваемого учебного отпуска. В этой связи в качестве жизнеспособной альтернативы следует самым серьезным образом рассмотреть программу ЮНЕСКО, предусматривающую право на учебный отпуск, поскольку Организация не имеет возможности удовлетворять каждую потребность в профессиональной подготовке.

111. И наконец, необходимо провести анализ потребностей в профессиональной подготовке и выделить надлежащие бюджетные средства для удовлетворения этих потребностей.

с) Оценка служебной деятельности

112. Персонал отнюдь не удовлетворен существующей в настоящее время системой оценки служебной деятельности и, говоря более конкретно, процедурой опровержения этой оценки. На данном этапе нет необходимости в пространной критике системы оценки служебной деятельности в

рамках Секретариата, поскольку КМГС в своих различных исследованиях четко определила большую часть недостатков и предложила новые формы оценки, которые могут устранить некоторые из наиболее очевидных недостатков существующей системы. Выделение на самом бланке оценки места для того, чтобы сотрудник имел возможность изложить свои замечания в отношении данных оценок, помогло бы сократить необходимость в представлении контрдоказательств, которое обычно занимает большое количество времени. Однако в тех случаях, когда сотрудник все же прибегает к опровержению, сообщение группы по рассмотрению данного опровержения должно представляться непосредственно данному сотруднику, а не руководителю департамента для его/ее последующей собственной оценки результатов работы группы по рассмотрению опровержения.

d) Специальные меры для женщин

IIЗ. В области найма на работу и повышения в должности женщины подвергаются дискриминационному отношению и практике. Поэтому необходимо принять решительные меры с тем, чтобы устранить эту так долго существующую несправедливость. Мы призываем принять специальные меры или разработать специальную политику для развития карьеры женщин. Без принятия специальных мер и усилий положение женщин в рамках Секретариата никогда не будет улучшено. Несмотря на выраженное намерение администрации принять подобные меры, фактически очень немногое было сделано для того, чтобы улучшить положение женщин в Секретариате.

Г. Профессиональное развитие в рамках Секретариата

II4. В отличие от продвижения по службе профессиональное развитие охватывает признание и поддержку специалистов как представителей конкретных профессий или областей знаний. Признание в этом контексте охватывает такие аспекты профессиональной жизни, как, например, доступ к информации, обращение за консультацией, признание авторского права, наличие возможностей для того, чтобы не отставать от развития событий в своей конкретной области и/или вносить свой вклад в это развитие, и возможности встречаться и/или поддерживать контакты с другими специалистами, работающими в той же области.

II5. В начале этого года Нью-Йоркский союз персонала провел опрос среди сотрудников категории специалистов с тем, чтобы определить масштабы проблем в этой области. На основе результатов этого обзора видно, что в этой области еще многое можно сделать. Основными проблемами, определенными в результате этого обзора, являются потребности в:

- а) лучшем доступе к информации;
- б) признании авторского права;
- в) расширении возможностей для профессиональной деятельности вне Организации Объединенных Наций;
- г) более широком признании профессиональных заслуг и положения.

II6. В области информации и предоставления консультаций ответившие четко указали на то, что многие из них считают себя недостаточно информированными относительно цели, масштабов и подхода к тем проектам/той деятельности, в которой они или их коллеги принимают участие. Половина сотрудников категории специалистов считает, что с ними в недостаточной степени консультируются при рассмотрении и разработке новых проектов и видов деятельности.

II7. Двое из трех сотрудников, которых касался этот вопрос, ответили, что они не удовлетворены тем, каким образом Организация Объединенных Наций решает в настоящее время вопрос об авторском праве на документы, подготовленные индивидуумами или группами.

II8. Центральная проблема среди сотрудников категории специалистов касается возможностей для участия в профессиональной деятельности за пределами Организации Объединенных Наций. Такие виды деятельности, как написание и опубликование книг, преподавание, членство в профессиональных организациях, посещение профессиональных совещаний и получение дополнительной подготовки или участие в курсах повышения квалификации, обычно рассматриваются в качестве важных средств

поддержания, укрепления, обновления и расширения профессиональных знаний и положения с очевидно положительными последствиями для осуществления служебной деятельности.

II9. Хотя подавляющее большинство ответивших на этот опрос сотрудников занято в настоящее время в одном или нескольких видах вышеупомянутой деятельности, все же почти четверо из пяти сотрудников категории специалистов приветствовали возможность более широкого участия в профессиональной деятельности за пределами Организации Объединенных Наций. Главным образом это касается профессиональных совещаний и профессиональной подготовки. Время от времени отвечающие указывали на необходимость участия в профессиональных совещаниях и конференциях в качестве одного из средств того, чтобы не отставать от развития событий в своих соответствующих областях и не порывать с профессиональной средой за пределами Организации Объединенных Наций; они хотели бы иметь возможность делать все это при содействии Организации Объединенных Наций в течение своего рабочего дня и за счет фондов Организации Объединенных Наций. То же самое относится и к постоянной и дополнительной профессиональной подготовке, связанной с работой в Организации Объединенных Наций. Отвечающие также подчеркивали, что, по их мнению, Служба подготовки кадров и экзаменов в ее настоящей форме не способна обеспечить подготовку желаемого объема и качества.

II20. Несмотря на широко распространенное желание углублять и расширять знания сотрудников категории специалистов, половина сотрудников, ответивших на опрос, считала, что Организация Объединенных Наций практически не стимулирует к этому. Вклады сотрудников категории специалистов в целом, а также любой из учебных курсов/курсов повышения квалификации и другие курсы, которые сотрудники закончили после того, как начали работать в Организации Объединенных Наций, не получают надлежащего отражения в их карьере в Организации Объединенных Наций.

Авторское право

II21. В соответствии с правилом о персонале II2.7 все права собственности на любую работу, выполненную сотрудником в рамках его служебных обязанностей, принадлежат Организации Объединенных Наций. Хотя сотрудники по-прежнему признают необходимость исключительного права собственности Организации над публикациями, выпущенными под ее эгидой, все же они, тем не менее, считают, что текущая политика присвоения авторского права, как она изложена в административной инструкции ST/AI/189/Add.6/Rev.1 о положениях по контролю и ограничению документации, является неоправданно ограничительной. Рассматриваемая инструкция должна быть изменена, по крайней мере, применительно к значительным печатным работам, с тем чтобы можно было указывать фамилии авторов либо на обложке, либо в предисловии наряду с соответствующим заявлением об отказе от права собственности, как, например,

это делается в МОТ или Всемирном банке. В случае МОТ соответствующая форма гласит: "Ответственность за мнения, выраженные в подписанных статьях, исследованиях и других печатных работах, остается исключительно за авторами и их публикация не означает одобрения мнений, выраженных в них". В дополнение к вопросу о признании подобные заявления об отказе от прав могут также служить делу оказания помощи тем, кто желает получить дальнейшую информацию по данному вопросу.

Профессиональная деятельность за пределами Организации

I22. Существующие административные руководства, касающиеся деятельности и интересов персонала за пределами Организации, помимо политической деятельности, являются неясными и даже противоречащими друг другу. Правило о персонале IOI.6 косвенно подразумевает, что требование о предварительном согласии не распространяется на постоянную или периодическую деятельность, не связанную с целями, деятельностью или интересами Организации Объединенных Наций. Однако административная инструкция ST/AI/190 выходит за рамки этого правила о персонале, предусматривая, что любой сотрудник, желающий участвовать в деятельности вне Организации, независимо от того, включает ли эта деятельность получение компенсации, "должен представить заявку на разрешение через своего руководителя на имя главы своего департамента или отдела". В число видов деятельности за пределами Организации, носящей временный характер и требующей предварительного разрешения, входит публикация статьи или книги, а в критерии, которые применяются при рассмотрении заявки на разрешение, входит "характер публикации, ... а также компетенция данного сотрудника в данном тематическом вопросе". Административная инструкция ST/AI/190 должна быть пересмотрена с целью сокращения ограничений в отношении той деятельности за пределами Организации, которая носит постоянный или периодический характер и не связана с целями, деятельностью или интересами Организации Объединенных Наций. Это приведет эту инструкцию в большее соответствие с правилом о персонале IOI.6.

I23. Также предлагается расширить принципы толкования правила о персонале IOI.6 путем определения тех видов возможностей для профессиональной деятельности вне Организации, которыми могут воспользоваться сотрудники в течение своего рабочего дня при полной или частичной финансовой поддержке Организации, и путем определения тех условий, при которых такая поддержка будет оказана.

Возможности для продвижения по службе, связанные с профессиональным развитием

I24. Создается впечатление, что существующие в настоящее время механизмы временной передачи и долгосрочного перевода сотрудников в рамках системы Организации Объединенных Наций препятствуют горизонтальной мобильности и тем самым затрудняют общее профессиональное

развитие. (В отличие от продвижения по службе, профессиональное развитие охватывает признание и поддержку специалистов как представителей конкретной профессии или области знаний). Необходимо создать возможности для большей гибкости при обмене постами или принятии временных назначений как на департаментском, так и на междепартаментском уровне. В дополнение Группа по вопросам трудоустройства и продвижения по службе должна играть более активную роль в осуществлении Межорганизационного соглашения 1972 года о переводе, командировании или временной передаче персонала в системе оргиназаций, применяющих общую систему окладов и надбавок Организации Объединенных Наций. Необходимо выпустить директивы, направленные на защиту приобретенных прав персонала, работающего в местах службы, помимо Центральных учреждений, с тем чтобы обеспечить положительное рассмотрение такого места службы с точки зрения карьеры. Следует изучить и модифицировать сферу полномочий Группы по вопросам трудоустройства и продвижения по службе, с тем чтобы она могла шире реагировать на законные чаяния сотрудников категории специалистов в плане продвижения по службе.

Подготовка кадров и образование

125. На различных этапах своей карьеры сотрудники категории специалистов могут нуждаться в дополнительной подготовке и образовании, с тем чтобы не отстать от развития событий в их соответствующих областях или приобрести квалификацию, необходимую для своего профессионального и личного развития. Организация Объединенных Наций старается удовлетворить эти потребности в рамках деятельности Службы подготовки кадров и экзаменов и Программы обучения за пределами Организации. Однако Служба подготовки кадров и экзаменов в ее нынешнем составе не имеет возможностей для того, чтобы предложить достаточные программы как с точки зрения охватываемых в них предметов, так и с точки зрения уровня преподавания. Ограниченные возможности Программы обучения за пределами Организации в значительной степени сокращают количество лиц, которые могут воспользоваться предлагаемыми им возможностями.

126. Поэтому мы предлагаем создать для сотрудников категории специалистов возможности получать как внутри, так и за пределами Организации дополнительную высококачественную подготовку и образование, которые необходимы для того, чтобы гарантировать отличное выполнение производственных заданий; разработать и распространить среди всех сотрудников категории специалистов свод четких положений в отношении тех видов программ подготовки кадров и образования (не предлагаемых Службой подготовки кадров и экзаменов), по которым они могут получить полную и частичную поддержку со стороны Организации Объединенных Наций, и в отношении условий, при которых такая поддержка будет предоставлена.

Профессиональная ориентация и консультации

I27. Желанию сотрудников, особенно категории специалистов, заручиться более широким участием и заинтересованностью в их работе и работе своих коллег, можно было бы в значительной степени содействовать путем более систематического подхода к консультациям и ориентации персонала, особенно за счет лучшего понимания того, как работа одного сотрудника связана с общими целями данного департамента или отдела.

I28. Одной из областей, в которой это можно было бы сделать, является ориентация персонала. Недавно набранные сотрудники должны быть информированы в рамках их первоначальной ориентации об общих целях своего департамента или отдела. Информация о мандатах и работе, выполняемой соответствующими департаментами, может быть представлена в виде сборника фактов, содержащихся в предложенном бюджете по программе, который был бы выпущен для общего распространения.

I29. В дополнение в целях расширения знаний о видах деятельности, выполняемой в рамках всего Секретариата, в таких периодических изданиях, как "Development Forum", "the United Nations Chronicle" или "the Secretariat News", следует предусмотреть место для освещения на основе ротации сферы полномочий, видов деятельности и будущих целей каждого из департаментов.

I30. Большое количество сотрудников указали на необходимость лучшей координации и консультаций в рамках своих департаментов. Необходимо в максимально возможной степени призвать руководителей отделов и департаментов предоставить возможности для регулярного обмена идеями между коллегами, а также для проведения консультаций с руководителями в отношении проектов и будущих планов.

IV. ВЫВОД

I31. Мы надеемся, что Генеральная Ассамблея через Пятый комитет серьезно и тщательно рассмотрит предложения, выдвинутые персоналом. В Секретариате Организации Объединенных Наций существует значительный разрыв между словом и делом в том, что касается кадровой политики. В настоящем и предыдущем докладах мы определили ряд проблем, заслуживающих немедленного решения. Реформа кадровой политики не только повысит моральное состояние сотрудников и производительность труда, но и обеспечит более эффективную работу Секретариата в процессе достижения целей и задач государств-членов.
