

**АНАЛИЗ СОГЛАШЕНИЙ О ШТАБ-КВАРТИРЕ, ЗАКЛЮЧЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ:**

Вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал

Подготовили

*Йон Горита
Вольфганг Мюнх*

Объединенная инспекционная группа



ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

**АНАЛИЗ СОГЛАШЕНИЙ О ШТАБ-КВАРТИРЕ, ЗАКЛЮЧЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ:**

Вопросы людских ресурсов, затрагивающие персонал

Подготовили

*Йон Горита
Вольфганг Мюнх*

Объединенная инспекционная группа



Организация Объединенных Наций, Женева

2004 год

В соответствии с пунктом 2 статьи 11 Статуса ОИГ настоящий доклад был доработан "после консультаций с инспекторами, с тем чтобы взвесить предполагаемые рекомендации с учетом коллективного мнения группы".

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения		iv
РЕЗЮМЕ: ЦЕЛЬ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....		v
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 5	1
II. РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ НЫНЕ ДЕЙСТВУЮЩИХ СОГЛАШЕНИЙ	6 - 28	2
III. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СВЯЗАННЫХ С ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ ВОПРОСОВ, ВЫТЕКАЮЩИХ ИЗ СОГЛАШЕНИЙ О ШТАБ-КВАРТИРЕ.....	29 - 104	7
IV. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ ИНФОРМИРОВАННОСТИ	105 - 119	23
V. ВИЗЫ ДЛЯ ПЕРСОНАЛА И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ.....	120 - 127	27
Таблица.....		29
Примечания		33

СОКРАЩЕНИЯ

ВМО	Всемирная метеорологическая организация
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения
ВОИС	Всемирная организация интеллектуальной собственности
ВПС	Всемирный почтовый союз
ВТО	Всемирная торговая организация
ГРООН	Группа развития Организации Объединенных Наций
ДООН	Программа добровольцев Организации Объединенных Наций
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
ИМО	Международная морская организация
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
КССР	Координационный совет старших руководителей системы Организации Объединенных Наций
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МВФ	Международный валютный фонд
МОТ	Международная организация труда
МПП	Мировая продовольственная программа
МС	Международный Суд
МСЭ	Международный союз электросвязи
МТБЮ	Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии
МФСР	Международный фонд сельскохозяйственного развития
НДС	Налог на добавленную стоимость
НПО	Неправительственные организации
ОДВЗЯИ	Организация Договора о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ООН	Организация Объединенных Наций
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
СМУУ	Система мобильности участвующих учреждений
УВКБ	Управление Верховного комиссара по делам беженцев
УЛР	Управление людских ресурсов (Организации Объединенных Наций)
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная Организация Объединенных Наций
ХАБИТАТ ООН	Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
ЭКА	Экономическая комиссия для Африки
ЭКЛАК	Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана
ЭСКЗА	Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии
ЮНЕП	Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде
ЮНЕСКО	Организация Объединенных Наций по образованию, науке и культуре
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ЮНИСЕФ	Детский фонд Организации Объединенных Наций
ЮНФПА	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения

РЕЗЮМЕ

ЦЕЛЬ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Выявление областей, в которых могла бы быть целесообразной корректировка соглашений о штаб-квартире при уделении особого внимания тем областям, которые имеют существенное значение для реформы управления людскими ресурсами, а также содействие выработке типовых норм для будущих соглашений о штаб-квартире и, во всех возможных случаях, внесении поправок в ныне действующие соглашения.

А. Во второй половине XX столетия международные отношения демонстрировали стремительное развитие многосторонней дипломатии. Благодаря этой тенденции возник ряд имеющих постоянный персонал международных организаций - среди которых самое видное место занимает Организация Объединенных Наций - с мандатом способствовать достижению целей их государств-членов. Вскоре появление все большего числа международных организаций привело к осознанию того, что для эффективного осуществления этими организациями своего мандата им необходимы некоторые основные условия, привилегии и иммунитеты. Эти привилегии и иммунитеты обычно предоставляются в соответствии с двусторонними соглашениями, заключенными между страной, в которой создается штаб-квартира соответствующей организации системы Организации Объединенных Наций, и самой организацией, - такие соглашения, регулирующие статус организаций и их персонала на территории принимающей страны, обычно называют соглашениями о штаб-квартире или соглашениями с принимающей страной¹.

В. Привилегии и иммунитеты, предусмотренные в первых соглашениях о штаб-квартире, были первоначально очень ограниченными. Например, Устав Организации Объединенных Наций предусматривал только крайне общие положения относительно привилегий и иммунитетов Организации Объединенных Наций и ее персонала². Заключение многосторонних соглашений по этому вопросу - Конвенции о привилегиях и

иммунитетах Объединенных Наций (1946 года) и Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений Организации Объединенных Наций (1947 года)³ - подчеркнуло важность обеспечения того, чтобы международным организациям и их персоналу были предоставлены привилегии и иммунитеты, необходимые для эффективного осуществления ими своих обязанностей. Эти конвенции служат правовой основой заключения соглашений о штаб-квартире и призваны регламентировать отношения между каждой из этих организаций и соответствующей принимающей страной.

С. Соглашения о штаб-квартире обязательно заключаются в тот момент, когда организация впервые открывает свои учреждения в данной стране. Поскольку большинство организаций системы Организации Объединенных Наций было создано несколько десятилетий назад, их соглашения о штаб-квартире в некоторых случаях не полностью отражают современные реальности, хотя во многие из них были внесены поправки в некоторых весьма конкретных областях. В этой связи отмечается, что по отношению к недавно созданным организациям принят более современный подход к ряду социально-экономических вопросов, разработанных в их соглашениях о штаб-квартирах, и эти соглашения имеют в целом более полный охват. Пример этого - соглашение о штаб-квартире Всемирной торговой организации (ВТО) 1995 года, где примерно в пятидесяти статьях детально регламентируются условия, касающиеся организации и ее персонала в Швейцарии. Заключенные ранее соглашения

обычно не столь подробны, а некоторые из них состоят только из десяти статей.

Д. Привилегии и иммунитеты, предоставляемые организациям системы Организации Объединенных Наций и их сотрудникам, а также льготы и возможности, включая, например, возможности трудоустройства, которыми пользуются супруги, с течением лет обычно стали варьироваться в зависимости от места службы. Эти несоответствия между организациями и местами службы иногда влияют на общие условия работы и, вероятно, скажутся на полном осуществлении предпринятых Генеральным секретарем мер по реформе и, в более общем плане, мер, принимаемых организациями системы Организации Объединенных Наций, призванных повысить общую эффективность в рамках системы.

Е. Соглашения о штаб-квартире охватывают широкий круг вопросов, касающихся собственно организаций, их государств-членов, постоянных представительств и их персонала, а также сотрудников организаций, должностных лиц и членов их семей. Сравнительно недавние соглашения подробно регламентируют такие вопросы, как налоговый и таможенный режим; въезд, проживание и выезд сотрудников; выдача удостоверений личности; а также вопросы пенсионного и социального обеспечения. В свете широко спектра вопросов, затрагиваемых в этих соглашениях, и на основе информации от многих организаций инспекторы решили заострить внимание в своем докладе на некоторых вопросах управления людскими ресурсами, возникающих в связи с соглашениями о штаб-квартире.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ*

I. Разрешения на работу для супругов (супругов) сотрудников

Возможности трудоустройства супругов (супругов) сотрудников Организации Объединенных Наций в последние годы становятся все более важным вопросом работы/жизни или работы/семьи, который должен быть рассмотрен для того, чтобы система Организации Объединенных Наций могла привлекать, нанимать и удерживать лучших кандидатов на рабочие места в своих организациях во всех районах мира.

Рекомендация 1

Директивным органам организаций следует довести до сведения принимающих стран о желательности введения, в зависимости от ситуации, упрощенного порядка предоставления разрешений на трудовую деятельность или принятия аналогичных правил для супругов (супругов) сотрудников и должностных лиц международных организаций.

II. Упрощение процедур, призванных способствовать осуществлению привилегий, иммунитетов и льгот, предоставленных организациям и их сотрудникам и должностным лицам

Необходимо вновь проанализировать процедуры, применяющиеся в некоторых принимающих странах в целях содействия осуществлению привилегий, иммунитетов и других льгот, предоставляемых международным организациям и их персоналу, в целях обеспечения эффективного и своевременного оформления.

Рекомендация 2

Директивным органам организаций следует напомнить принимающим странам о важности полного осуществления положений соглашений о штаб-квартире и обеспечения использования упрощенных процедур в целях содействия осуществлению привилегий, иммунитетов и льгот, предоставленных организациям и их сотрудникам и должностным лицам, в том числе в следующих областях:

- предоставление разрешений на работу для детей и виз для помощников по хозяйству;
- приобретение и аренда недвижимости;
- интеграция в систему социального обеспечения;
- жительство на пенсии в принимающей стране; а также
- льготы по освобождению от налогов, выдача специальных карточек, используемых для безналоговых операций, а также периодическое рассмотрение действия положений о налогообложении с учетом изменений во внутригосударственном законодательстве, а также новых моментов внутри организаций.

III. Распространение организациями информации о привилегиях и иммунитетах, предоставленных сотрудникам и должностным лицам в месте службы, а также об их обязательствах

* Эти выводы и рекомендации должны применяться организациями в соответствии с их конкретными условиями и ситуацией.

Необходимы дополнительные усилия организаций системы Организации Объединенных Наций по эффективному распространению информации о привилегиях и иммунитетах, а также о правах и обязанностях сотрудников в каждом месте службы. Это обеспечило бы, в частности, большую подготовленность сотрудников к принятию взвешенных решений о своей профессиональной и личной жизни.

Рекомендация 3

Для того, чтобы лучше знакомить персонал, в частности вновь набранных и вновь прибывших сотрудников в данном месте службы, с содержанием соглашений с принимающей страной, исполнительным главам организаций предлагается выпускать подробные информационные циркуляры и сообщать, с использованием электронных и других соответствующих средств, информацию о привилегиях, иммунитетах и других льготах, предоставляемых сотрудникам и должностным лицам, а также об их обязанностях.

IV. Распространение принимающими странами информации о привилегиях и иммунитетах, предоставляемых сотрудникам и должностным лицам в месте службы, а также об их обязанностях

Необходимы дополнительные усилия некоторых принимающих стран по надлежащему и систематическому информированию организаций системы Организации Объединенных Наций, находящихся на их территории, а также своих собственных национальных государственных служащих и местные деловые сообщества о законодательстве и общих правилах в отношении привилегий, иммунитетов, обязанностей и обязательств сотрудников Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 4

Директивным органам организаций следует обращать внимание

принимающих стран на значение надлежащего информирования местных органов власти, государственных служб и предпринимательских сообществ, прежде всего находящихся за пределами столицы или местонахождения различных организаций, о привилегиях, иммунитетах и льготах, предоставленных организациям системы Организации Объединенных Наций, их сотрудникам и должностным лицам, чтобы содействовать осуществлению этих привилегий, иммунитетов и льгот, а также обеспечить, чтобы персонал и должностные лица организаций получали надлежащее содействие и внимание при осуществлении ими своих обязанностей.

V. Принцип "наиболее благоприятного режима"

Ныне существующие в настоящее время несоответствия между соглашениями о штаб-квартире, заключенными организациями системы Организации Объединенных Наций, причем даже между теми из них, которые находятся в одной и той же принимающей стране, требуют устранения, что необходимо для обеспечения равного и "наиболее благоприятного режима" соответствующих организаций и их персонала. Принятие принципа наиболее благоприятного режима международных организаций означало бы, что любые соответствующие договоренности и возможности, предоставленные принимающей страной данной организации, которыми, однако, не пользуются организации системы Организации Объединенных Наций, автоматически применялись бы и в отношении всех организаций на территории данной принимающей страны. Это обеспечило бы постоянное обновление и модернизацию соглашений о штаб-квартире в соответствии, например, с нынешней практикой федерального правительства Швейцарии.

Рекомендация 5

Директивным органам организации следует напомнить принимающим странам о желательности обеспечения

того, чтобы любые дополнительные возможности, предоставляемые межправительственным организациям на территории принимающей страны, предоставлялись всем организациям системы Организации Объединенных Наций и их персоналу и должностным лицам, находящимся на этой территории.

VI. Разработка типового соглашения о штаб-квартире, включающего основные моменты, для его использования всеми организациями системы Организации Объединенных Наций

В свете новых моментов в деятельности организаций системы Организации Объединенных Наций необходимо обновить и унифицировать соглашения о штаб-квартире для обеспечения того, чтобы они отражали нынешние реальности, а их условия оптимально отвечали взаимной выгоде организаций и принимающих их стран. Типовое основное соглашение о штаб-квартире или, как вариант, стандартные статьи такого соглашения, получившие политическую поддержку государств-членов, были бы в этой связи весьма полезны. Такое типовое основное соглашение могло бы служить, после его утверждения Генеральной Ассамблеей, ориентиром при заключении новых соглашений и внесении поправок в ныне действующие соглашения о штаб-квартире, включая соглашения между международными организациями вне системы Организации Объединенных Наций.

Рекомендация 6

Исходя из выводов настоящего доклада и другой соответствующей информации Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций в качестве председателя Координационного совета старших руководителей (КССР) следует предложить КССР прокоординировать разработку типового основного соглашения о штаб-квартире или по крайней мере стандартных статей, обеспечивающих единообразие, для утверждения Генеральной Ассамблеей. Такое типовое основное соглашение или

стандартные статьи могли бы использоваться в качестве ориентира при заключении будущих и/или обновлении ныне действующих соглашений о штаб-квартире между организациями системы Организации Объединенных Наций и принимающими их странами. Типовое основное соглашение о штаб-квартире или стандартные статьи не должны наносить ущерба каким-либо уже действующим соглашениям, предусматривающим более благоприятные условия.

VII. Своевременное оформление виз для сотрудников и должностных лиц

Организация Объединенных Наций продолжает испытывать административные и управленческие трудности, вызванные задержками в получении от властей некоторых принимающих стран виз для сотрудников и должностных лиц, выезжающих в командировки, что оказывает негативное воздействие на результативность программ и имеет последствия для Организации в плане расходов.

Рекомендация 7

Директивным органам организаций следует напомнить принимающим странам о важности упрощенного порядка, который бы обеспечил ускоренное оформление виз для сотрудников и должностных лиц, выезжающих в командировки по линии организаций системы Организации Объединенных Наций, исключал ненужные задержки в основной работе организации, а также ограничило возможные финансовые потери.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. Недавние дискуссии о проблемах работы/жизни сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций и влиянии таких проблем на эффективность работы в организациях побудили инспекторов подготовить этот общесистемный доклад об анализе соглашений о штаб-квартире в той части, в какой они затрагивают проблемы управления людскими ресурсами в различных организациях. Как уже указывалось, главная цель доклада заключается в анализе ряда тем, охватываемых соглашениями о штаб-квартире, в целях выявления областей, в которых могла бы быть целесообразной корректировка, и выработки определенных идей, которые могли бы послужить основой для типовых норм для будущих соглашений о штаб-квартире.

2. Сначала инспекторы собрали соглашения о штаб-квартире, включая некоторые соглашения, касающиеся региональных и страновых отделений. На систематической основе было проанализировано 20 соглашений с уделением особого внимания тому, каким образом в них рассматриваются вопросы привилегий и иммунитетов, особых договоренностей, касающихся помещений, налоговых льгот, таможенных правил в отношении ввоза товаров и оборудования, разрешений на работу и возможностей трудоустройства супругов (супругов) и детей.

3. На основе такого анализа, а также ответов на вопросник и с учетом результатов проведенных затем встреч с представителями участвующих организаций инспекторы решили заострить внимание в настоящем докладе главным образом на влиянии соглашений о штаб-квартире на общие условия работы персонала, т.е. на связанные с управлением людскими ресурсами вопросы в системе Организации Объединенных Наций. В этой связи в докладе рассмотрены вопросы разрешений на работу супругам и детям, помощников по хозяйству и не являющихся иждивенцами членов семей сотрудников; приобретения, аренды и

продажи недвижимости сотрудниками; интеграции персонала в систему социального обеспечения принимающих стран; возможности для сотрудников и членов их семей остаться на жительство в принимающих странах по выходе на пенсию; а также вопросы оплаты налога на добавленную стоимость (НДС) и других налогов и налогообложения дохода. Отмечая, что соглашения о штаб-квартире обычно охватывают более широкий круг вопросов, инспекторы считают, что было бы более разумно сосредоточиться в настоящем докладе только на нескольких специально отобранных вопросах и рассмотреть другие вопросы, которые, возможно, потребуют этого, в отдельном последующем докладе, если в этом возникнет необходимость.

4. В докладе представлен общий анализ соглашений о штаб-квартире и рассмотрено их практическое осуществление в соотношении с эффективностью организаций в области управления людскими ресурсами. Кроме того, в нем изучаются усилия, предпринятые принимающими странами и самими организациями по регулярному и систематическому распространению соответствующей информации о привилегиях, иммунитетах, льготах и обязанностях организаций и их персонала. Настоящий доклад призван внести вклад в общее осмысление путей оптимизации положений соглашений с принимающими странами и их осуществления к взаимной пользе организаций и принимающих их стран, а также, в свете меняющихся реалий, в повышение общей эффективности внутри организации, как и благосостояния и безопасности персонала.

5. Инспекторы выражают свою искреннюю признательность организациям и их сотрудникам, в частности сотрудникам департаментов управления людскими ресурсами и юридических услуг, за их содержательный вклад и за ценное содействие при подготовке настоящего доклада.

II. РЕТРОСПЕКТИВНЫЙ АНАЛИЗ НЫНЕ ДЕЙСТВУЮЩИХ СОГЛАШЕНИЙ

6. **До и после 40-х годов:** К числу самых старых соглашений о штаб-квартире относятся соглашения, регламентирующие статус Международной организации труда (МОТ) в Швейцарии, которые были заключены в 1921 и 1926 годах между правительством Швейцарии, Лигой Наций и МОТ посредством временного соглашения. Эти соглашения были заменены в 1946 году полным соглашением и исполнительным договоренностью. Положения и порядок применения этого соглашения были развиты или адаптированы либо путем согласованной практики (например, охватывающей налогообложение дохода помимо оклада, выплачиваемого МОТ), односторонними циркулярами, издававшимися правительством Швейцарии (об условиях освобождения от НДС в 1995 году), либо путем обмена письмами (как обмен письмами 1994 года об условиях вступления в швейцарскую систему социального обеспечения).

7. Соглашение между Международным Судом и правительством Нидерландов, зафиксированное в 1946 году в обменных письмах Председателя Суда и министра иностранных дел Нидерландов, регламентирует режим привилегий, иммунитетов, льгот и прерогатив членов Суда, Секретаря и должностных лиц Суда на территории Нидерландов.

8. Одно из первых соглашений о штаб-квартире - Соглашение между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами Америки по вопросу о месторасположении Центральные учреждений 1947 года. Дополнительные соглашения, подписанные в 1966, 1969 и 1980 годах, были связаны с расширением помещений и арендой дополнительных зданий. Программа развития Организации Объединенных Наций (ПРООН), Детский фонд Организации Объединенных Наций (ЮНИСЕФ) и Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения (ЮНФПА), штаб-квартиры которых также находятся в Нью-Йорке, не

заключали отдельных соглашений не будучи отдельными юридическими лицами: на них распространяется Соглашение между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами о Центральные учреждениях 1947 года.

9. Всемирный почтовый союз (ВПС) отметил, что он не заключал со Швейцарией отдельного соглашения о штаб-квартире. Ввиду статуса ВПС как специализированного учреждения Организации Объединенных Наций правительство Швейцарии решило, что с января 1948 года в отношении ВПС, его органов, представителей государств-членов, экспертов и сотрудников организации будет применяться по аналогии Конвенция о привилегиях и иммунитетах Организации Объединенных Наций, заключенная в 1946 году между Швейцарским федеральным советом (Conseil fédéral) и Генеральным секретарем Организации Объединенных Наций. В 1955 году это решение было утверждено парламентом. В силу применения швейцарскими властями принципа равенства режима международных организаций статус ВПС в настоящее время считается идентичным статусу других расположенных в Швейцарии организаций⁴.

10. Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) в 1948 году подписала со Швейцарией отдельное соглашение о штаб-квартире и, как ВПС, также впоследствии пользовалась принципом равенства режима международных организаций, применяемого швейцарскими властями.

11. **50-е годы:** В 1954 году правительства Италии и Франции подписали соглашения о штаб-квартире с двумя отдельными специализированными учреждениями Организации Объединенных Наций - Продовольственной и сельскохозяйственной организацией Объединенных Наций (ФАО) и Организацией Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО). В 1951 году правительство Швейцарии подписало соглашение со

Всемирной метеорологической организацией (ВМО), а правительство Канады подписало соглашение с Международной организацией гражданской авиации (ИКАО).

12. В 50-е годы были также заключены соглашения, касающиеся трех региональных экономических комиссий Организации Объединенных Наций. В 1953 году было подписано соглашение с правительством Чили об учреждении Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна. Годом позже с правительством Таиланда было подписано соглашение об учреждении штаб-квартиры Экономической комиссии для Азии и Дальнего Востока, ныне именуемой Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (ЭСКАТО). Позднее в июне 1958 года взаимное соглашение подписали правительство Эфиопии и Экономическая комиссия для Африки (ЭКА).

13. В 1958 году с правительством Австрии было подписано соглашение об учреждении в Вене штаб-квартиры Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ).

14. **60-е годы:** Из рассматриваемых соглашений только одно было заключено в 60-х годах: правительство Соединенного Королевства Великобритании и Северной Ирландии и Международная морская организация (ИМО) подписали в 1968 году взаимное соглашение о штаб-квартире ИМО.

15. **70-е годы:** В начале 70-х годов правительство Швейцарии согласилось с созданием в этой стране штаб-квартир еще двух специализированных учреждений Организации Объединенных Наций - Всемирной организации интеллектуальной собственности (ВОИС) в 1970 году и Международного союза электросвязи (МСЭ) в 1971 году. Соглашение о штаб-квартире МСЭ было также дополнено подписанным в 1971 году соглашением о порядке его осуществления. Как ВОИС, так и МСЭ пользуются принципом равенства режима. Позднее, в 70-х годах вновь созданный Международный фонд сельскохозяйственного развития (МФСР)

заключил соглашение о штаб-квартире с правительством Италии.

16. **80-е годы:** В 80-х годах было, в частности, создано Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби. В Найроби имеются подразделения Организации Объединенных Наций трех видов: подразделения со штаб-квартирой в Найроби, в том числе Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП), Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ХАБИТАТ ООН) и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби; страновые и региональные бюро учреждений и программ Организации Объединенных Наций; а также бюро Организации Объединенных Наций для других стран, таких, как Сомали и Судан. Соглашение о штаб-квартире ЮНЕП, которое позднее было распространено на ХАБИТАТ ООН и Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, было признано наиболее благоприятным по сфере охвата и условиям. Другие учреждения и программы Организации Объединенных Наций, базирующиеся в Найроби, заключили отдельные соглашения; хотя эти соглашения аналогичны, между ними были найдены определенные различия. Также отмечалось, что по некоторым бюро для Сомали, Судана и других мест каких-либо соглашений не имеется. Усилия на межучрежденческом уровне, направленные на то, чтобы начать с кенийскими властями переговоры на предмет выработки единого соглашения о штаб-квартире в отношении всех базирующихся в Найроби подразделений Организации Объединенных Наций или по крайней мере единой модели, которая распространялась бы на всех из них, еще не принесли успеха.

17. **90-е годы:** В этот период было заключено и подписано несколько соглашений о штаб-квартире вновь созданных или недавно перебазированных фондов и программ, специализированных учреждений и связанных организаций, включая Мировую продовольственную программу (МПП) в 1991 году, Всемирную торговую организацию (ВТО) в 1995 году, Организацию Объединенных Наций по

промышленному развитию (ЮНИДО) и Программу добровольцев Организации Объединенных Наций (ДООН) в 1995 году, а также Экономическую и социальную комиссию для Западной Азии (ЭКЗА) и Подготовительную комиссию Организации Договора о всеобъемлющем запрещении ядерных испытаний (ОДВЗЯИ) в 1997 году. В 1990 году ИКАО и правительство Канады подписали новое соглашения о штаб-квартире, вступившее в силу в 1992 году, которое заменило соглашение 1951 года.

18. Как ясно следует из этого исторического экскурса, за последние пятьдесят с лишним лет организации системы Организации Объединенных Наций заключили с разными государствами различных районов мира многочисленные соглашения о штаб-квартирах, соглашения об основах сотрудничества и другие дополнительные соглашения. Регламентируя статус организаций в этих странах, такие соглашения обычно фиксируют и рассматривают вопросы, касающиеся правосубъектности и права - и дееспособности организаций, устанавливают их иммунитет от юрисдикции и приведения в исполнение судебных решений принимающей страны и, в частности, регулируют вопросы иммунитета и собственности применительно к имуществу организаций, неприкосновенности их помещений и архивов, а также освобождения от подоходного или поимущественного налога, таможенных пошлин и налогов на товары и услуги. Помимо этого, они также охватывают такие вопросы, как владение и перевод средств, свобода сообщения и статус постоянных представительств государств-членов и наблюдателей при организациях, а также их персонала. В этих соглашениях также обычно предусматривают привилегии и иммунитеты персонала организаций системы Организации Объединенных Наций. Хотя они задействуются редко, соглашения о штаб-квартирах Организации Объединенных Наций обычно предусматривают механизм урегулирования споров, которые могут возникать из-за их толкования или применения.

19. Поскольку в рассматриваемый период каждая из организаций системы Организации Объединенных Наций выработала и заключила свое отдельное соглашение с данной страной, в которой предполагалось создание ее штаб-квартиры, между этими соглашениями имеются существенные различия. Степень детализации соглашений о штаб-квартире может варьироваться в зависимости от ряда различных факторов, включая, например, дату подписания соглашения и гибкость сторон, участвовавших в переговорах. Некоторые соглашения о штаб-квартире содержат примерно 40-50 подробных статей, рассматривающих социально-экономические проблемы и проблемы работы/жизни, касающиеся персонала. Наоборот, другие соглашения могут содержать только 10 статей, не содержащих особых деталей, помимо непосредственной правовой юрисдикции данной организации. В свете этих несоответствий некоторый государства, а также секретариаты и даже неправительственные организации (НПО) высказывали пожелание, чтобы соглашения о штаб-квартире организаций системы Организации Объединенных Наций были проанализированы, причем не только в их юридических аспектах, но и в плане более широких социально-экономических реальностей, а также вопросов персонала, связанных с управлением людскими ресурсами и работой/жизнью. Это в известной степени соответствует недавним призывам, в частности, Генерального секретаря рассмотреть вопрос о переоценке соглашений о штаб-квартире, заключенных организациями системы Организации Объединенных Наций, и, в необходимых случаях, о перезаключении, пересмотре, внесении поправок и/или обновлении тех соглашений, которые уже не отвечают требованиям и нынешним реальностям этих организаций, их персонала или самих принимающих стран⁵.

Последствия такой эволюции и нынешнее состояние соглашений о штаб-квартире

20. После их заключения ряд соглашений о штаб-квартире уже был пересмотрен, изменен или обновлен, в том числе

соглашения, заключенные Международным уголовным трибуналом по бывшей Югославии (МУТЮ), секретариатом Организации Объединенных Наций, ЭСКАТО, ФАО, ИКАО, ИМО, ЮНИДО и МАГАТЭ. Исходя из информации, представленной соответствующими секретариатами, можно сделать вывод, что эти поправки, изменения и дополнения связаны в основном с арендой новых помещений, расширением границ (района штаб-квартиры, земельного участка и здания), а также с общим содержанием или модернизацией материальной базы. Такие важные поправки в известной мере отражают усилия по улучшению условий работы, в частности в плане соответствия служебных помещений предъявляемым требованиям, и могут рассматриваться как возможность проанализировать и улучшить использование служебных помещений в организациях системы Организации Объединенных Наций. В докладе Объединенной инспекционной группы (ОИГ) "Эксплуатация зданий: опыт отдельных организаций системы Организации Объединенных Наций, который можно использовать при реконструкции комплекса Центральных учреждений Организации Объединенных Наций" (A/56/274) подчеркивается актуальность обеспечения хороших условий работы в системе Организации Объединенных Наций; доклад был одобрен Генеральной Ассамблеей (A/RES/56/234).

21. Кроме того, в дополнительных соглашениях, подписанных в связи с ныне действующими соглашениями о штаб-квартире, основное внимание уделяется аренде дополнительных помещений и расширению границ. Например, уже в упоминавшихся выше первом, втором и третьем дополнительных соглашениях к Соглашению между Организацией Объединенных Наций и Соединенными Штатами Америки по вопросу о месторасположении Центральных учреждений 1947 года рассматриваются вопросы аренды новых помещений и границ. Правительство Эфиопии и ЭКА также заключили дополнительные соглашения, касающиеся материальной базы Комиссии в Аддис-Абебе. Кроме того, дополнительные

соглашения к соглашению о штаб-квартире между правительством Италии и ФАО, как показывает ряд обменов нотами и письмами в 1986 году и затем в 1990, 1991 и 1992 годах, касаются главным образом расширения территории штаб-квартиры организации и пересмотра перечня земельных участков и зданий, арендуемых ФАО. Дополнительные обмены письмами касаются иммунитета организации от итальянской юрисдикции и привилегий и иммунитетов должностных лиц ФАО.

22. Хотя поправки, изменения и дополнения, внесенные до сего времени в соглашения о штаб-квартире, как правило не затрагивают вопросов привилегий, иммунитетов или льгот сотрудников Организации Объединенных Наций, которым в основном и посвящен настоящий доклад, здесь есть ряд исключений.

23. В соглашение о штаб-квартире, касающемся МУТЮ, путем обмена вербальными нотами была внесена поправка, предусматривающая, что супруги судей, Обвинителя, Секретаря и других должностных лиц МУТЮ могут устраиваться в Нидерландах на оплачиваемую работу (поправка вступила в силу 20 июля 2001 года). 19 февраля 2002 года вступило в силу другое соглашение, заключенное путем обмена вербальными нотами между МС и министерством иностранных дел Нидерландов. Оно касается трудоустройства членов семьи, являющихся членами домохозяйств Секретаря, должностных лиц и членов Суда. Аналогичное дополнительное соглашение между правительством Чили и ЭКЛАК, регламентирующее занятие оплачиваемой деятельностью супругами международных сотрудников, вступило в силу в ноябре 2000 года. Других сведений об аналогичных соглашениях, подписанных в последнее время организациями системы Организации Объединенных Наций, не имеется.

Нынешняя юридическая сила и актуальность соглашений - необходимость внесения изменений, поправок или дополнений

24. Как представляется, несмотря на высказывающуюся озабоченность, значительное число соглашений о штаб-квартире по-прежнему в основном отвечают требованиям организаций. Отвечая на вопросник ОИГ, ЭКЛАК, ЭСКЗА, ПРООН, ЮНФПА, МПП, МОТ, ФАО, ИКАО, ВОЗ, МСЭ, ВМО, ВОИС и ЮНИДО сообщили, что их ныне действующие соглашения о штаб-квартире и/или дополнительные договоренности надлежащим образом отвечают их требованиям и нуждами их персонала.

25. Хотя ряд организаций подтверждают юридическую действительность и актуальность их соглашений с принимающей страной, несколько организаций считают, что их соглашения о штаб-квартире не вполне адекватны. Даже в тех случаях, когда соглашения в целом отвечают предъявляемым требованиям, имеются проблемы, вызванные проблемами с осуществлением их положений.

26. Некоторые организации или их органы, включая МУТЮ, Секретариат Организации Объединенных Наций, ЭСКАТО, ЭКА и ИМО, сообщили, что, предпринимая усилия по решению этих проблем, они начали или предполагают начать переговоры с властями принимающей страны в целях пересмотра, изменения, дополнения и/или обновления их соглашений.

27. Хотя МОТ не планирует общего пересмотра применяемых документов или

практики, предполагается обсудить ряд моментов, касающихся уточнения статуса организации и ее должностных лиц в некоторых второстепенных процедурных аспектах в связи с последними поправками в швейцарском законодательстве.

28. ЮНЕСКО сообщает, что ее соглашение о штаб-квартире, взятое в целом, не требует полного пересмотра. Однако ряд разделов, возможно, надо обновить, либо для того, чтобы учесть изменения в личном и семейном образе жизни с 1954 года, либо для уточнения налогового режима доходов сотрудников после постепенной отмены исключений за последние десять лет, а также введения новых налогов. Этот комментарий ЮНЕСКО подытоживает реальность многих организаций системы Организации Объединенных Наций. Для многих организаций главная проблема, связанная с актуальностью соглашений о штаб-квартире, заключается в необходимости внесения изменений и модернизации, что позволило бы в большей степени ориентироваться на нужды людей при толковании и осуществлении этих соглашений. Если он будет принят принимающими странами и будет ими надлежащим образом применяться, принцип наиболее благоприятного режима международных организаций, рассматривавшийся выше, также позволил бы решить многие из этих проблем и в определенной степени автоматически модернизировать и обновлять соглашения, которые, возможно, отчасти устарели.

III. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СВЯЗАННЫХ С ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ ВОПРОСОВ, ВЫТЕКАЮЩИХ ИЗ СОГЛАШЕНИЙ О ШТАБ-КВАРТИРЕ

29. Всегда, когда организация системы Организации Объединенных Наций набирает сотрудника, это связано с переездом нескольких членов семьи, каждый из которых должен адаптироваться к новому окружению. Для этих семей важны такие проблемы, как трудоустройство супруг, образование детей, предоставление виз пожилым родителям и другим не являющимся иждивенцами членам семьи, оказывающие, как таковые, глубокое воздействие на неотделимое профессиональное и личное благополучие персонала. Важность предоставления поддержки сотрудникам и их семьям становится все более ясной; она уже не должна считаться роскошью, а скорее должна рассматриваться как мудрые вложения, которые сторицей окупаются для организаций в плане морального состояния и работоспособности персонала. Из информации, собранной в ходе подготовки настоящего доклада, со всей очевидностью следует, что позитивное соглашение о штаб-квартире, учитывающее нынешние проблемы управления людскими ресурсами и работы/жизни, способно во многом помочь созданию необходимых условий для сотрудников и их семей.

30. В этом разделе доклада выделяются некоторые тематические вопросы работы/жизни, которые, по мнению некоторых организаций системы Организации Объединенных Наций, требуют дополнительного изучения в плане их связи с соглашениями о штаб-квартире, а также в отношении толкования и практического осуществления принимающими странами. В частности, рассматриваются следующие вопросы:

- a) разрешение на работу для супруг (супругов) и детей сотрудников Организации Объединенных Наций;
- b) приобретение, наем и продажа недвижимости сотрудникам;
- c) интеграция персонала в системы социального обеспечения принимающих стран;

- d) жительство сотрудников в принимающих странах после ухода на пенсию;
- e) оплата НДС и аналогичных налогов; а также
- f) вопросы налогообложения дохода.

a) **Возможности занятости**

Разрешения на работу для супруг (супругов)

31. Из информации, полученной от организаций системы Организации Объединенных Наций, очевидно следует, что трудоустройство супруг (супругов) - исключительно важная, если не самая важная, проблема работы/жизни для сотрудников. Генеральный секретарь признает наличие этой проблемы и неоднократно напоминал о важности улучшения условий работы в организациях системы Организации Объединенных Наций и обеспечения того, чтобы сотрудники получали большее удовлетворение от работы, что непосредственно связано как с их профессиональным, так и с их личным благополучием. В своем докладе "Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований" от 9 сентября 2002 года (A/57/387) Генеральный секретарь отметил, что возможность трудоустройства супруг/супругов - все более важный фактор привлечения кандидатов и обеспечения гендерного баланса по должностям в масштабах всего мира, а также выразил обеспокоенность тем, что соглашения с принимающими странами не всегда облегчают или поощряют трудоустройство супруг/супругов. Он также отметил, что, возможно, организациям системы Организации Объединенных Наций следует обратиться к правительствам с просьбой изучить возможности перезаключения соглашений о штаб-квартире в отношении, в частности, трудоустройства супруг (супругов)⁶.

32. Расположенные в Женеве организации, а также ПРООН, ЮНФПА, ИКАО, ВПС,

ИМО, ЮНИДО, МАГАТЭ и МУТЮ сообщают, что в соответствии с законодательством принимающих их стран супруги имеют право получения разрешений на работу и что в различных местах размещения их штаб-квартир принят ряд законодательных и административных мер, призванных содействовать выдаче таких разрешений. В случае ИКАО основой этого служит договоренность с правительством Квебека (1994 года), согласно которой последнее обязуется способствовать выдаче супругам должностных лиц ИКАО, а также детям этих лиц, постоянно проживающим вместе с ними, разрешений на работу в Квебеке. Некоторые организации, такие, как ИМО, отметили, что супруги аккредитованных сотрудников не нуждаются в разрешении на работу в принимающих их странах. МС также сообщил, что супруги сотрудников имеют право на работу в Нидерландах без получения отдельного разрешения на работу.

33. Супруги сотрудников организаций, расположенных в Швейцарии, согласно швейцарскому законодательству имеют право на получение разрешения на работу без ограничений при условии, что они проживают в Швейцарии. Применительно к супругам сотрудников, проживающих в соседней Франции, установлен более ограничительный доступ к швейцарскому рынку труда. МСЭ также сообщил, что в дополнение к решению Федерального совета (Conseil fédéral) об изменении предписания об ограничении числа иностранцев (l'ordonnance limitant le nombre des étrangers), 1 ноября 1995 года вступило в силу новое положение, упрощающее порядок устройства на оплачиваемую работу для указанных ниже лиц. С этой даты доступ к швейцарскому рынку труда получили супруги международных гражданских служащих, а также не состоящие в браке дети - члены семьи, въехавшие в Швейцарию вместе с семьей до достижения возраста 21 года, при условии, что они проживают в Швейцарии и составляют часть одного и того же домохозяйства с международным гражданским служащим и основным держателем *carte de légitimation*, выданной Федеральным департаментом иностранных

дел. Для этого компетентными властями по простому представлению трудового соглашения или предложения о найме на работу или заявления о желании заняться индивидуальной трудовой деятельностью выдается особое разрешение, или *permis C*⁷.

34. Супруги сотрудников расположенных в Вене организаций могут получить разрешения на работу. Получив заявление, австрийское федеральное министерство иностранных дел выдает супругам справку о "предпочтительном доступе к рынку труда". Возможным работодателям получателя свидетельства выдается разрешение на наем работника на основании заявления в региональное бюро Австрийской государственной службы занятости (*Arbeitsmarktservice*), на территории подведомственности которого находится работодатель.

35. Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби сообщает, что в соответствии с кенийским законодательством супруги сотрудников имеют право на получение разрешений на работу при условии, что они не лишают возможности трудоустройства гражданина принимающей страны, а также в случае, когда они занимаются индивидуальной трудовой деятельностью или работают на недипломатическую структуру. В этой связи юридическая и административная практика заключается в том, что работодатель и работник обращаются в соответствующее министерство с просьбой о предоставлении разрешения на работу. Самозанятым супругам необходимо продемонстрировать характер их работы.

36. ЭКСЗА сообщает, что, хотя принимающая ее сторона предоставляет в соответствующих случаях и по мере возможности супругам разрешения на работу, лишь немногие иностранные граждане реально обращаются за таким разрешением в силу того требования, что они должны отказаться от своих дипломатических иммунитетов и льгот, включая освобождение от некоторых налогов.

37. Сходным образом ЭКА подчеркивает, что в принципе и с юридической точки зрения эфиопское законодательство не запрещает занятости супруг (супругов) международных гражданских служащих. Так, в соответствии с законом о труде Эфиопии № 42/93 "любой иностранец может быть нанят в Эфиопии на работу любого рода, если он имеет разрешение на работу, предоставленное ему министерством". Статья 174 закона о труде № 42/93, "Работа по найму иностранных граждан", гласит, что "разрешение на работу предоставляется для устройства на работу конкретных видов сроком на три года и подлежит ежегодному продлению". Однако на практике правительство не разрешает трудоустройства супруг (супругов) сотрудников Организации Объединенных Наций на рынке труда Эфиопии. Более того, правительство даже не соглашается с их устройством на работу в ЭКА или любую другую международную организацию, ссылаясь на сложное экономическое положение принимающей стороны, а также на узость рынка труда и высокую безработицу в качестве основных причин своей позиции в вопросе о выдаче разрешения на работу супругам. ЭКА считает, что этот вопрос требует срочного решения.

38. ЮНЕСКО сообщает, что в письме от 26 марта 2004 года она была информирована французскими властями о том, что соответствующие министерства французского правительства согласны с тем, чтобы устранить препятствия, которые мешают супругам сотрудников ЮНЕСКО устраиваться на работу во Франции. Практический механизм реализации такой договоренности еще предстоит доработать.

39. За несколькими исключениями, большинство принимающих стран, по-видимому, выработали законодательные и административные механизмы содействия трудоустройству супруг (супругов), однако для некоторых организаций затруднения, как представляется, связаны с практической реализацией этих механизмов.

40. То, что супруги не могут получить разрешение на работу, - серьезная проблема

работы/жизни, способная сказаться на отдаче и эффективности организаций системы Организации Объединенных Наций. Возможности трудоустройства супруг (супругов) затрудняют набор кадров, создают проблемы с удержанием персонала, препятствуют мобильности персонала и отрицательно влияют на гендерный баланс, которого стремится достичь большинство организаций. Хотя заслуживает одобрения то, что секретариат и некоторые организации системы Организации Объединенных Наций предприняли инициативы по содействию набору супруг (супругов), в этой связи необходимы дополнительные усилия.

Отказ кандидатов от твердых предложений работы и уход с работы сотрудников из-за отсутствия возможности трудоустройства их супруг/супругов

41. Как указывается в недавнем докладе Группы развития Организации Объединенных Наций (ГРООН), "ограниченность возможностей трудоустройства супруг (супругов) международных сотрудников Организации Объединенных Наций стало серьезно сдерживать возможности системы Организации Объединенных Наций по привлечению и удержанию наиболее квалифицированных специалистов для работы за рубежом, прежде всего специалистов-женщин"⁸.

42. Ряд организаций сообщает, что они не ведут сбора статистики о числе кандидатов, отказавшихся от предложений работы в организациях системы Организации Объединенных Наций из-за отсутствия возможностей трудоустройства их супруг (супругов). И все же, несмотря на отсутствие полной статистики, вопрос о возможностях трудоустройства супруг (супругов), по-видимому, имеет решающий характер для многих международных гражданских служащих, некоторые из которых прекращают свои контракты или отказываются от перевода на новое место из-за отсутствия возможностей трудоустройства их супруг (супругов). Отделение Организации Объединенных Наций в

Найроби, ЭСКАТО, ЭКА, ЭСКЗА и ЮНФПА - все они ссылаются на случаи, когда квалифицированные кандидаты отказались от твердых предложений контракта из-за отсутствия возможности трудоустройства их супруг (супругов). Кроме того, несколько региональных комиссий, в том числе ЭКЛАК, ЭКА и ЭСКЗА, а также ИКАО сообщили, что подобранные ими кандидаты согласились заключить контракт при условии возможности трудоустройства их супруг (супругов) в этих организациях.

43. Трудно оценить, сколько было упущено возможностей привлечения подходящих сотрудников: в частности, не представляется возможным определить, сколько квалифицированных кандидатов для приема на работу вообще не подают заявления о приеме, зная о трудностях, с которыми столкнутся их супруги в некоторых местах службы. Тем не менее, информация, полученная инспекторами, показывает, что, если условия работы для супруг (супругов) сложны, это негативно влияет для данной организации на выбор кандидатов.

44. Ряд организаций сообщили, что в них не ведется систематического сбора статистики о числе сотрудников, уволившихся из-за отсутствия возможностей трудоустройства их супруг (супругов). Это, разумеется, затрудняет реальный анализ любых складывающихся здесь тенденций и требует реакции в свете пункта 49 настоящего доклада. Однако МУТЮ (до 2001 года), Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, ЭСКАТО и ФАО сообщают, что их сотрудники уходили из-за такого отсутствия возможностей трудоустройства их супруг (супругов). Согласно ЮНФПА, сотрудники соглашались с переводом при том условии, что их супруги смогут устроиться на работу в новой принимающей стране, пусть и не обязательно в ЮНФПА.

45. Возможность получения разрешения на работу еще не гарантирует трудоустройства. В этой связи отмечается, что как МАГАТЭ, так и ОДВЗЯИ сообщили о том, что их

сотрудники уходили из-за отсутствия возможности занятости для супруг (супругов), однако это скорее связано с реальностями нынешнего рынка труда принимающей страны, чем с недостатками в соглашении о штаб-квартире.

46. Хотя у ЭКА нет сведений о числе сотрудников, подавших заявления о переводе из-за отсутствия возможности трудоустройства их супруг (супругов), Комиссии известны случаи, когда сотрудники не возобновляли своих контрактов именно из-за этого. В целом необходимы более активные усилия по совершенствованию сбора данных и тщательному отслеживанию тенденций в вопросе увольнения сотрудников системы Организации Объединенных Наций категории специалистов, прежде всего в свете ограниченной статистики, имеющейся по данному вопросу⁹.

47. Кроме того, вопрос о кандидатах для назначения, отказывающихся от твердых предложений контрактов, и сотрудниках, уходящих с работы из-за невозможности трудоустройства их супруг (супругов), рассматривался в контексте резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи от 27 июня 2001 года об управлении людскими ресурсами, в которой признается важность мобильности персонала в системе и содержится просьба к Генеральному секретарю и к Комиссии по международной гражданской службе принять меры по изучению вопроса о мобильности и содействию ей. Кроме того, такие случаи явно идут вразрез с усилиями Генерального секретаря по реформе, в частности в том, что касается новой системы назначений и продвижения по службе, введенной в 2002 году, которая включает программу регулируемых новых назначений для младших сотрудников категории специалистов и предусматривает требование мобильности для продвижения по службе на старшие уровни в Организации Объединенных Наций. Для того, чтобы эти и другие меры в рамках реформы увенчались успехом, потребуется гибкость на ряде уровней, включая возможность выезда сотрудников вместе с их семьями и

возможности трудоустройства их супруг (супругов). Дополнительные усилия также потребуются для обеспечения того, чтобы не возникало трудностей, которые могли бы систематически препятствовать организациям системы Организации Объединенных Наций набирать и удерживать наиболее подходящих работников на должности во всех районах мира, и в числе проблем, которыми в этой связи придется заняться, можно назвать ограничения на выдачу виз и разрешений на работу для супруг (супругов)¹⁰.

48. Вопрос кадровой мобильности - один из главных аспектов инициатив по реформе Генерального секретаря, на который скорее всего повлияют договоренности о привилегиях, иммунитетах и льготах, содержащиеся в соглашениях о штаб-квартире. В этой связи в докладе Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора: осуществление всех положений резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами особое внимание обращается в связи с поощрением кадровой мобильности на важность улучшения условий службы в плане окладов и пособий, а также вопросов работы/жизни¹¹. Поставленная Генеральным секретарем цель достижения большего гендерного баланса¹² в секретариате Организации Объединенных Наций также, по всей вероятности, испытывает воздействие ограничений в отношении трудоустройства супруг (супругов), в частности в силу того, что супруги-мужчины могут быть в меньшей степени заинтересованы в том, чтобы вместе со своими супругами выезжать в места службы, где действуют ограничения на возможности занятости.

49. Как отмечалось выше, сотрудники, которым предъявляется требование быть готовым к тому, что их продвижение по службе потребует работы в различных организациях и в разных местах службы, порой отказывались от предложенных контрактов и перевода в некоторые места службы. Возможно, это связано с тем мнением, что в определенных местах службы они и члены их семей будут иметь только

ограниченные привилегии, иммунитеты, льготы и возможности; особую проблему составляет отсутствие возможностей трудоустройства супруг (супругов). В свете этого и в соответствии с рекомендациями ОИГ о наборе, расстановке и удержании молодых специалистов в системе Организации Объединенных Наций секретариатам, руководящим органам организаций и Генеральной Ассамблее следует предпринимать больше усилий по содействию трудоустройству супруг (супругов)¹³.

Политика организаций в отношении трудоустройства супруг (супругов) в их секретариатах

50. За исключением региональных экономических комиссий, а именно ЭКЛАК, ЭСКАТО, ЭКА и ЭСКЗА, не так много организаций проводят гибкую политику в отношении трудоустройства супруг (супругов) в своих секретариатах. Отмечается, что большинство экономических комиссий предпринимает особые усилия по трудоустройству супруг (супругов) в своих секретариатах, когда конъюнктура на местном рынке труда в их соответствующих принимающих странах не вполне благоприятна. МУТЮ, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, ВОЗ и ВМО (с 1996 года) также сообщают, что они проводят достаточно гибкую политику в вопросе трудоустройства супруг (супругов) в своих организациях, причем не только в период сложного экономического положения в принимающих их странах.

51. ЮНЕСКО, ВОИС, МСЭ и ОДВЗЯИ сообщили, что положения о персонале обычно запрещают работу супругов в их организациях. В ФАО, которая в прошлом запрещала работу супруг (супругов), недавно были введены новые правила трудоустройства супругов. Это - положительный момент в свете большого числа вакантных должностей, прежде всего в региональных отделениях, а также очевидной необходимости большей гибкости, динамичности и реактивности со стороны персонала, как это недавно подчеркивалось в

докладе ОИГ "Обзор административно-управленческой деятельности в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций" (ФАО), 2002 год¹⁴.

52. МПП и МСЭ также сообщили инспекторам, что они предпринимают дополнительные усилия по содействию трудоустройству супруг (супругов) и распространению соответствующей информации по этому вопросу. Следует отметить, что МПП заслуживает высокой оценки за введение специальных правил трудоустройства супругов и создание в группе людских ресурсов контактного центра по трудоустройству супруг (супругов). МСЭ отмечает, что вместе с рядом других организаций системы Организации Объединенных Наций он участвует в Системе мобильности участвующих учреждений (СМУУ), которая была недавно создана на основе совместных усилий бывшего Консультативного комитета по административным вопросам/вопросам персонала и общим административным вопросам и его комитета-партнера, Комитета по координации информационных систем (ККИС). В настоящее время руководство СМУУ осуществляется КССР; цель СМУУ заключается в том, чтобы содействовать межучрежденческой мобильности и обеспечивать простые и эффективные электронные средства передачи анкет или анкетных данных заинтересованных сотрудников и их супруг (супругов) для их рассмотрения участвующими организациями по их выбору. Оказывая содействие общесистемной мобильности в Организации Объединенных Наций в целом, СМУУ также действует в качестве инструмента трудоустройства супруг (супругов). Ввиду возможностей такого механизма, соответствующую информацию о его использовании следует должным образом распространять во всех организациях системы Организации Объединенных Наций¹⁵.

53. В этой связи инспекторы также с удовлетворением отмечают совместную политику ГРООН в вопросе трудоустройства супруг международных работников, которая

нацелена на то, чтобы создавать возможности и способствовать трудоустройству супруг (супругов) международных сотрудников Организации Объединенных Наций как в системе Объединенных Наций, так и вне ее на основе, в частности, поддержки создания глобальной Сети трудоустройства и профессионального роста супруг (супругов) сотрудников Организации Объединенных Наций и содействия доступу к существующим базам данных, в которых имеется информация, касающаяся возможностей трудоустройства в различных местах службы¹⁶. Кроме того, отмечается, что 5 сентября 2003 года заместитель Генерального секретаря по вопросам управления направил письмо резидентам-координаторам Организации Объединенных Наций, в котором он запросил их представить информацию о возможностях получения разрешений и по другим вопросам, связанным с трудоустройством супруг (супругов). Согласно первоначальным ответам на это письмо, здесь предпринимаются определенные усилия, однако проблемы в этой области сохраняются¹⁷.

54. Несмотря на важные шаги по содействию и поддержке трудоустройства супруг (супругов) сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций, предпринятые, в частности, Генеральным секретарем в ряде принимающих стран, этот вопрос остается нерешенным. Инспекторы вновь указывают на необходимость того, чтобы принимающие страны, еще не сделавшие этого, ввели упрощенный порядок трудоустройства супруг (супругов) сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций. Это, в частности, способствовало бы инициативам по проведению реформ в организациях системы Организации Объединенных Наций, содействовало привлечению и удержанию наилучших кандидатов на должности, повысило мобильность персонала и помогло бы сотрудникам в решении их проблем работы/жизни. Инспекторы с удовлетворением отмечают, что Группа по укреплению международной гражданской службы пришла к тому же выводу,

содержащемуся в рекомендации 16 ее доклада Генеральной Ассамблее (А/59/153).

► **Рекомендация 1**

Процедуры, используемые принимающей стороной при предоставлении разрешения на работу супругам

55. Некоторые организации сообщают, что, хотя принимающие их страны разрешают выдачу разрешений на работу, иногда происходят процедурные сбои и задержки, которые следовало бы устранить. ПРООН и ЮНФПА подчеркнули, что за последние несколько лет были предприняты очевидные и получившие высокую оценку усилия миссий принимающих стран по упрощению и сокращению сроков оформления разрешений на работу. Однако сохраняются проблемы, касающиеся вновь прибывших супругов (супругов), впервые желающих устроиться на работу, которые могут сталкиваться с трудностями в силу следующих обстоятельств:

- a) обычно у них нет стажа работы в данной стране;
- b) часто, когда их кандидатура рассматривается работодателями, они не могут подтвердить того, что у них есть квалификация, необходимая для получения разрешения на работу;
- c) потенциальные работодатели часто не имеют соответствующей информации о необходимости визы;
- d) просьба о предоставлении разрешения на работу может быть подана лишь после того, как потенциальный работодатель направил супруге (супругу) сотрудника предложение о приеме на работу; а также
- e) сроки рассмотрения заявления о предоставлении разрешения на работу как правило чересчур велики.

56. ФАО сообщает, что в заключенном его соглашении о штаб-квартире не содержится положения о трудоустройстве супругов (супругов) и что здесь применяется соответствующее итальянское законодательство. ФАО считает, что в рамках соответствующего итальянского

законодательства власти всегда демонстрировали позитивный и инициативный подход к проблемам, связанным с ролью Италии как принимающей стороны. Однако супруги граждан стран - нечленов Европейского союза сталкиваются с некоторыми проблемами, поскольку они могут быть наняты только из своей страны происхождения, а это означает, что в момент приема на работу или подачи заявления о выдаче разрешения на работу они не могут находиться на жительстве в Италии в качестве супруг (супругов) сотрудников Организации Объединенных Наций. Соответственно сотрудники - граждане стран вне Европейского союза иногда вынуждены возвращаться в свои страны происхождения на несколько месяцев на период оформления их разрешений на работу. Супруги сотрудников ФАО - граждане государств Европейского союза не сталкиваются с такими проблемами¹⁸.

57. Несмотря на процедурные проблемы, на которые указывают некоторые организации, в том числе региональные комиссии ЭКЛАК и ЭСКАТО, другие организации, например ИКАО, МСЭ, ВМО, ВОИС и МУТЮ, считают, что процедуры, применяемые соответствующими принимающими странами при предоставлении разрешений на работу супругам, относительно просты и полезны и не дают оснований для озабоченности.

58. Хотя многие организации отмечают, что супруги имеют право на получение разрешений на работу, некоторые из них также отмечают проблему, связанную со сроками выдачи таких разрешений. Большинство организаций, ответивших на вопросы, сообщили, что период оформления обычно занимает 3-4 недели, однако просрочки встречаются достаточно часто.

59. По сообщению МОТ, для того чтобы супруги получили разрешение на работу, необходимо сначала получить документ, удостоверяющий, что податель имеет право работать в Швейцарии. Для этого обычно требуется 2-3 недели. После того как работодатель предложил контракт,

немедленно выдается разрешение на работу. В этой связи МСЭ сообщает, что оформление справки (attestation) Кантональным бюро народонаселения (Office cantonal de la population) занимает одну неделю.

60. Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби сообщает, что оно не могло определить сроки получения разрешений на работу для супругов (супругов), поскольку подача заявления о предоставлении разрешения входит в обязанности работодателя и работника. В ЭСКАТО процедура заключается в том, что возможный работодатель подает заявление о предоставлении разрешения на работу от имени супруги (супруга) и/или ребенка - прямой роли ЭСКАТО здесь не предусматривается. После этого разрешение может быть получено в течение месяца. Супруги сотрудников ЭСКЗА могут получить разрешение на работу в четырехнедельный срок. Следует отметить, что после переезда ЭСКЗА в Бейрут в 1997 году она получила лишь два заявления о трудоустройстве, оба из которых были отозваны после того, как супругам сотрудников сообщили, что после выдачи разрешения на работу им придется отказаться от дипломатических иммунитетов.

61. Резюмируя, можно отметить, что в некоторых местах службы было бы желательно, чтобы процедура выдачи разрешений на работу, применяемая принимающей стороной, была упрощена, а ее срок был сокращен.

Переговоры о совершенствовании процедур возможностей трудоустройства супругов (супругов)

62. К сожалению, несмотря на важность вопроса трудоустройства супругов (супругов) для персонала, лишь немногие организации провели переговоры со своими принимающими странами для устранения проблем в этой области. Из числа организаций, участвовавших в опросе, проведенном при составлении настоящего доклада, только ЭКА и ОДВЗЯИ, сообщили, что с принимающими их странами ведутся переговоры о, в частности, улучшении

условий трудоустройства супругов (супругов) и упрощении процедур предоставления разрешений на работу. ЭСКАТО и ФАО также планируют в скором будущем начать обсуждение со своими принимающими странами возможности улучшения условий трудоустройства супругов (супругов). Недавно этот вопрос рассматривался французскими властями в связи с супругами сотрудников ЮНЕСКО (см. пункт 38 выше).

Разрешение на работу для детей и визы для помощников по хозяйству

63. Большинство организаций, заполнивших вопросник, разосланный при подготовке этого доклада, отмечают, что согласно законодательству соответствующих принимающих стран дети международных гражданских служащих имеют право на получение разрешений на работу на тех же основаниях, что и супруги. Однако применительно к детям имеется ряд основных критериев выдачи разрешений на работу. В том числе дети должны:

- a) входить в домохозяйство сотрудника;
- b) быть не старше 21 года (в некоторых случаях - 23 лет); а также
- c) получить согласие работодателя на их прием на работу.

64. Так, по заявлению располагающихся в Вене организаций австрийское федеральное министерство иностранных дел выдает детям-иждивенцам не старше 21 года, детям сотрудников, прибывшим в Австрию до достижения 21-летнего возраста в порядке воссоединения семьи, и тем, кто желает пойти на работу после достижения возраста 21 года, справку о "предпочтительном доступе к рынку труда". Возможным работодателям предоставляется разрешение на трудоустройство на основании обращения в региональное отделение австрийской государственной службы занятости (Arbeitsmarktservice), в подведомственности которой находится район предстоящей трудовой деятельности.

65. ЭКА и ФАО сообщают, что по законодательству принимающих их стран дети не имеют права получения разрешений

на работу. ЭКА отмечает, что в соответствии с законодательством в отношении детей и супругов действует одинаковый режим и что правительство Эфиопии не соглашается с их трудоустройством в ЭКА, других учреждениях Организации Объединенных Наций или международных организациях. Что касается ЮНЕСКО, то здесь ситуация детей такова же, что и ситуация супругов (супругов), о которой говорилось в пункте 38 выше.

Визы для помощников по хозяйству

66. Важное значение имеет для сотрудника, выезжающего в новое место службы возможность взять с собой помощника по хозяйству, что прежде всего касается семейных сотрудников, которые могут захотеть, например, чтобы их малолетние дети обучались на их родном языке знакомым им человеком. В свою очередь, некоторые сотрудники могут захотеть, чтобы вместе с ними жили не относимые к числу иждивенцев родственники, прежде всего взрослые дети и родители, которые могут нуждаться в помощи. Хотя такие вопросы не всегда должным образом рассматриваются в соглашениях о штаб-квартире или дополнительных соглашениях, они относятся к той категории проблем работы/жизни, которые важны для сотрудников, переезжающих в новое место службы.

67. Согласно информации, представленной в заполненных вопросниках ОИГ, разосланных при подготовке этого доклада, большинство принимающих стран на практике предоставляют визы помощникам по хозяйству сотрудников и должностных лиц. Только принимающие страны Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби и ЭКА, по-видимому, не предоставляют виз помощникам по хозяйству. Многие принимающие страны связывают выдачу таких виз с определенными критериями. В случае ИМО визы для помощников по хозяйству предоставляются сотрудникам только при их первом назначении. Сотрудникам ЭСКАТО может быть предоставлена только одна виза на одного помощника по хозяйству на

домохозяйство; не ясно, установлен ли срок, в течение которого может быть выдана такая виза. ЭСКЗА отметила, что визы предоставляются помощникам по хозяйству только на дополнительной основе.

68. Швейцарские власти выдают помощникам по хозяйству сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций въездные визы и специальные удостоверения личности. Разрешается наем домашней прислуги международными гражданскими служащими, имеющими легитимизационные карточки (*cartes de légitimation*) типа С (розовая карточка, классы С5-Д2) или типа D (коричневая карточка, сотрудники категории специалистов класса С1-С4). Лица, на которых распространяется визовой режим, должны получить визу в швейцарском представительстве в своей стране жительства до въезда в Швейцарию. По въезде помощника по хозяйству, организация должна запросить у соответствующих властей от имени работодателя легитимизационную карточку¹⁹.

69. Сотрудники из Секретариата Организации Объединенных Наций в Нью-Йорке с визой G-4 могут получить для помощников по хозяйству визу G-5 - такие визы не будут предоставляться, если возможный наниматель связан с сотрудником или его/ее супругой/супругом и не имеет опыта работы помощником по хозяйству²⁰.

б) Приобретение, аренда или продажа недвижимости сотрудниками

70. Еще одна проблема для сотрудников Организации Объединенных Наций в плане их привилегий, предоставленных в соответствии с соглашениями о штаб-квартире, - вопрос о недвижимости и ее доступности в различных принимающих странах. Ограничения и препоны, связанные с приобретением недвижимости в некоторых местах службы, воспринимаются как неблагоприятный фактор теми сотрудниками и их семьями, которые хотят обосноваться своей семьей в принимающей стране. Хотя по этому вопросу не имеется статистических

данных, легко понять, почему такие ограничения могут считаться фактором, препятствующим переезду.

Ограничения, введенные в принимающей стране на приобретение, аренду или продажу недвижимости сотрудниками

71. Большинство организаций сообщают, что их принимающие страны не предусматривают ограничений на приобретение, аренду или продажу недвижимости сотрудниками, однако в некоторых местах службы сотрудники с такими ограничениями все же сталкиваются.

72. Так, ЭСКАТО отмечает, что сотрудники-нетиаландцы не имеют права покупать землю или дома. При этом им разрешается покупать и продавать квартиры в многоквартирных домах. Каких-либо ограничений на аренду недвижимости сотрудниками принимающая страна не устанавливает. ЭСКЗА отмечает, что, хотя ее сотрудникам разрешается приобретать земельные участки, принимающая сторона установила потолок на такие покупки и взимает с международных гражданских служащих более высокую регистрационную плату, чем с граждан.

73. Хотя вопросы приобретения, аренды или продажи недвижимости сотрудниками, по-видимому, надлежащим образом регламентируются в некоторых из соглашений о штаб-квартире и дополнительных соглашениях, имеется озабоченность в отношении толкования и осуществления их положений властями некоторых принимающих стран. Поскольку наличие необходимого жилья прямо связано с условиями работы/жизни, этот вопрос следует включить в число областей переоценки и, в соответствующих случаях, выработки новых договоренностей о привилегиях, предоставляемых согласно соглашениям о штаб-квартире.

с) Интеграция в систему социального обеспечения принимающей страны

Участие сотрудников и членов их семей в национальной системе социального обеспечения

74. Значительное число организаций сообщают, что сотрудникам и членам их семей разрешается участвовать, при их желании, в национальных системах социального обеспечения принимающих стран. Большинство этих организаций отмечает, что принимающие страны устанавливают условие, позволяющее участвовать в таких системах работникам, являющимся гражданами и постоянными жителями, но ограничивает участие неграждан.

75. МОТ сообщает, что сотрудники, имеющие швейцарское гражданство, могут на добровольной основе участвовать в швейцарских государственных системах обеспечения по старости, инвалидности и безработице. Супруги, не имеющие работы, также могут на добровольной основе участвовать в системе обеспечения по старости. Что касается частной швейцарской системы медицинского страхования, то любое должностное лицо в дополнение к обязательному страхованию в организации может на добровольной основе участвовать в этой системе. МСЭ дополнительно сообщил, что сотрудники и члены их семей могут участвовать в национальной системе социального обеспечения принимающей страны при известных условиях и с соблюдением строгих сроков, отсчитываемых с момента приезда сотрудника в место службы.

76. Судя по ответам на вопросник ОИГ, складывается картина, что большинство принимающих стран обычно не пытаются навязывать элементы своей системы социального обеспечения (такие, как обязательное участие в государственном медицинском страховании, страховании по инвалидности, страховании по старости, социальном обеспечении и т.п.) сотрудникам или членам их семей. Однако имеется несколько принимающих стран, которые, наоборот, устанавливают такие ограничения в отношении своих граждан, работающих в организациях системы Организации

Объединенных Наций. Так, ИМО пояснила, что в соответствии с законодательством граждане и постоянные жители Соединенного Королевства обязаны участвовать в Национальной системе социального страхования этой страны.

77. Принимающая страна ФАО разрешает сотрудникам и членам их семей участвовать, при их желании, в национальных системах социального обеспечения при условии, что ФАО сообщает сумму оклада для расчета суммы отчислений. Эта организация также сообщила, что обязательного порядка участия в национальной системе не предусмотрено, за исключением случаев, когда сотрудник или член его семьи имеет в Италии другие трудовые отношения. В подобных случаях применяется итальянское законодательство о социальном обеспечении.

78. Соглашение о штаб-квартире ЭСКЗА предусматривает, что поскольку на должностных лиц Организации Объединенных Наций распространяются положения о персонале Организации Объединенных Наций и правила о персонале, которые устанавливают систему социального обеспечения, Организация Объединенных Наций и ее должностные лица освобождаются от применения законов Ливана, касающихся обязательного охвата и обязательных отчислений в систему социального обеспечения Ливана.

79. Главные проблемы в этой области связаны в основном с гражданами принимающих стран, которые во многих случаях обязаны участвовать в национальной системе социального обеспечения. Эта проблема последовательно рассматривается во многих соглашениях о штаб-квартире и относится к числу наиболее животрепещущих проблем, затрагивающих сотрудников. Однако до 1994 года некоторые сотрудники были обязаны участвовать в швейцарской системе пенсионного обеспечения (l'assurance - vieillesse et survivants, AVS), что, впрочем, МСЭ проблемой не считал. Впоследствии ситуация была урегулирована на основе переговоров между швейцарскими властями и международными организациями в Женеве.

d) Жительство в принимающих странах по выходу на пенсию

80. Некоторые организации сообщают, что на практике значительное число сотрудников после ухода на пенсию предпочитают остаться на жительство в стране, принимающей организацию, в которой они проработали, в особенности в годы, непосредственно предшествовавшие уходу на пенсию. Это вызвано рядом причин, видимо, самая очевидная из которых - тесные связи, которые возникают у сотрудника со страной, в которой он жил и работал долгое время. Порой эти связи могут оказаться даже более тесными, чем связи сотрудника со своей родной страной. К сожалению, этим вопросом часто занимаются слишком поздно - в последние несколько лет или даже месяцев до ухода на пенсию. Поддержка и понимание в виде упрощенного порядка в принимающей стране, который способствовал бы уходу на пенсию, вероятно, оказали бы существенное воздействие на производительность работы в последние месяцы и годы до ухода на пенсию.

81. Однако, несмотря на эти проблемы, очень немногие организации системы Организации Объединенных Наций предпринимают шаги по выработке юридических или административных договоренностей, способствующих тому, чтобы после ухода на пенсию сотрудники могли оставаться в принимающих странах, в которых они многие годы работали и жили и в некоторых случаях создали семейный очаг.

Правовые и другие договоренности, выработанные соответствующими организациями в отношении жительства сотрудников вместе с членами их семей в принимающих странах после их ухода на пенсию

82. Большинство организаций указывают, что принимающие их страны предоставляют сотрудникам и членам их семей после ухода сотрудника на пенсию статус постоянного жителя, в соответствующих случаях и с соблюдением определенных условий,

главное из которых - продолжительность жительства до выхода на пенсию. В случае Отделения Организации Объединенных Наций в Найроби также ожидается, что уходящие на пенсию сотрудники будут удовлетворять определенным условиям, установленным в законодательстве страны, касающимся размера дохода и статуса незанятости.

83. Соглашение между ЮНИДО и правительством Австрии в пункте i) статьи 37 содержит положение о жительстве ушедших на пенсию сотрудников ЮНИДО в Австрии. Последнее предложение этого пункта гласит: "То же освобождение от миграционных ограничений в соответствии с порядком, выработанным правительством, применяется и в отношении ушедших на пенсию должностных лиц ЮНИДО ". Это касается Отделения Организации Объединенных Наций в Вене и МАГАТЭ в силу положения о наиболее благоприятном режиме, которое предусматривает использование принципа равного режима организаций системы Организации Объединенных Наций, штаб-квартиры которых располагаются в Вене. Такой равный режим гарантируется всем уходящим на пенсию сотрудникам, желающим остаться в Австрии.

84. Хотя многие соглашения о штаб-квартире прямо не затрагивают вопрос о жительстве в принимающей стране после выхода на пенсию, в большинстве принимающих стран сложилась практика в пользу такой возможности. Как уже указывалось, такие договоренности часто связываются с условиями. Например, отмечалось, что если сотрудник ИМО проживал в Соединенном Королевстве не менее десяти лет, то министерство внутренних дел будет особо благоприятно рассматривать его заявление о жительстве в стране после ухода на пенсию. В случае уходящих на пенсию сотрудников ЮНЕСКО французское правительство также благожелательно рассмотрит просьбу о жительстве во Франции, принимая во внимание срок работы сотрудника в данном месте службы за период его работы в организации. Любые другие случаи будут

рассмотрены в установленном законом порядке. Аналогичным образом, в ЭСКЗА уходящим на пенсию сотрудникам, желающим после ухода на пенсию остаться на жительство в этой стране, предоставляются особые виды на жительство и с них взимаются обычные сборы с иностранцев - постоянных жителей. ЭКА сообщает, что, к сожалению, в этом вопросе оно наталкивается со стороны правительства принимающей страны с определенным сопротивлением.

85. Некоторые организации, в том числе секретариат Организации Объединенных Наций, ФАО и ВОЗ, отмечают, что с их соответствующими принимающими странами обсуждается вопрос о выработке таких соглашений.

Юридические или иные соглашения, заключенные организациями и принимающими странами в целях освобождения от налогообложения пенсий, получаемых бывшими сотрудниками организаций

86. Хотя принимающие страны нескольких организаций освобождают пенсии бывших сотрудников Организации Объединенных Наций от налогообложения, большинство организаций не заключило каких-либо юридических или иных договоренностей о содействии такому освобождению от налогообложения. ЮНИДО и МАГАТЭ - единственные организации, сообщившие о таких договоренностях со своими соответствующими принимающими странами. МСЭ отмечает, что пенсии бывших сотрудников Организации Объединенных Наций, у которых сохраняются *carte de légitimation* в силу их статуса супруги (супруга) сотрудника, освобождаются от налогов в кантонах Женева и Во в силу соглашения, достигнутого в 1991 году между федеральным правительством Швейцарии и властями обоих кантонов.

87. ЭКЛАК и ЭСКАТО сообщают, что в принимающих их странах пенсии налогом не облагаются. В случае ЮНЕСКО отмечается, что до конца 80-х годов, т.е. на протяжении

40 лет, ушедшие на пенсию гражданские служащие ЮНЕСКО, проживавшие во Франции, обычно налогом не облагались. Однако в 1989-1990 годах ситуация изменилась, когда таким лицам было прямо предложено уплатить налоги и погасить задолженность, а в некоторых случаях даже были начислены штрафы. ЮНЕСКО считает, что налоговое освобождение, предоставленное в соответствии с соглашением о штаб-квартире работающим гражданским служащим, применяется и в отношении пенсий бывших гражданских служащих, проживающих в принимающей стране. С 1992 года ЮНЕСКО пытается убедить принимающую страну вернуться к прежней ситуации, когда ушедшие на пенсию гражданские служащие налогом не облагались. ЮНЕСКО начала процедуру арбитража, предусмотренную в ее соглашении о штаб-квартире с Францией. 14 января 2003 года арбитраж вынес решение, в соответствии с которым прежняя ситуация, когда ушедшие на пенсию сотрудники ЮНЕСКО не облагались налогом, не может считаться постоянной практикой, связывающей французские власти, и что пункт d) статьи 22 соглашения о штаб-квартире между ЮНЕСКО и Францией не распространяется на бывших гражданских служащих, получающих пенсии и проживающих во Франции.

e) Выплата налога на добавленную стоимость (НДС) и аналогичных налогов сотрудниками, пользующимися дипломатическим статусом, а также безналоговая покупка бензина и других товаров и услуг

Выплаты НДС и аналогичных налогов

88. Как явствует из ответов на вопросник ОИГ и обсуждений с организациями системы Организации Объединенных Наций, по отношению к сотрудникам, обладающим дипломатическим статусом, принимающие страны используют два основных метода:

- a) Вычет НДС у источника (*à la source*)
- Выдача пластиковых карточек или других документов для

безналоговых покупок (модель Соединенных Штатов Америки)

- Заполнение форм сотрудниками каждый раз при совершении безналоговой покупки на сумму не менее 100 швейцарских франков, в результате чего совершается безналоговая покупка у источника (швейцарская модель)

- b) Введение процедуры, в соответствии с которой сотрудники требуют возмещения выплаченных налогов позднее, например два раза в год (австрийская модель)

89. Большинство организаций, ответивших на вопросник ОИГ, указывают, что в принимающих их странах применяется швейцарская модель, описанная выше. В случае располагающихся в Швейцарии организаций отмечалось, что, когда НДС не может быть вычтен из розничной цены, сотрудники организаций системы Организации Объединенных Наций, обладающие дипломатическим статусом, тем не менее могут раз в год требовать через свою организацию возмещения от налоговых органов. Швейцарские власти рекомендуют дипломатическим сотрудникам, по возможности, получать возмещение НДС "*à la source*", чтобы избежать долгих бюрократических процедур.

90. Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби рекомендует использовать для безналоговых покупок два метода: швейцарскую модель, когда формуляр заполняется каждый раз при беспощинной покупке, и австрийскую модель, когда при покупке уплачиваются соответствующие налоги, а потом подается заявление об их возврате. Ежегодное освобождение предоставляется в отношении расходов на электроэнергию, телефон и охрану. Предельной суммы за год не устанавливается, однако существует ограничение круга покупок, с которых допускается снятие налога (например, налог не возмещается при покупке бытовых электроприборов или товаров, используемых в качестве бытовой техники).

Освобождение от налогов при покупке бензина

91. Некоторые организации, включая МУТЮ, Организацию Объединенных Наций, ЭКА, МОТ, ЮНЕСКО, ВОЗ, МСЭ, ВМО и ВОИС, сообщили, что принимающие их страны выдают их дипломатическому персоналу для беспошлинной покупки бензина пластиковые карточки и/или другие документы.

92. Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве выдает такие карточки сотрудникам и должностным лицам организаций системы Организации Объединенных Наций от имени местных властей. В ФАО талоны на бензин заказываются организациями для всех имеющих на них право сотрудников и реализуются им через магазин для сотрудников. Аналогичным образом в магазине для сотрудников МПП также продаются талоны на бензин и моторное масло.

93. Сотрудники ЭКА для покупки беспошлинного бензина используют талоны. В ЭСКЗА покупки могут производиться в дипломатическом магазине беспошлинной торговли по заполнении таможенной декларации, которая визируется в министерстве иностранных дел и эмиграции и таможенном управлении министерства финансов.

Оценка процедур, применяемых в принимающей стране

94. Несколько организаций считают, что процедуры, применяемые в их соответствующих принимающих странах в отношении освобождения от уплаты НДС и аналогичных налогов, обременительны и необходимо разработать более простые методы. Некоторые организации сообщают, что такие процедуры можно было бы улучшить, используя пластиковые карточки или другие документы для безналоговых покупок у источника (по модели Соединенных Штатов Америки), что привело бы к упрощению процедур и уменьшению

канцелярской работы. В этой связи ЭСКЗА указала, что доступ персонала к магазину беспошлинной торговли, свободному от обременительной бюрократии по типу магазина в Вене, улучшил бы ситуацию в принимающей ее стране.

Соблюдение предпринимательским сообществом в принимающих странах дипломатических привилегий сотрудников

95. Отмечается, что в большинстве принимающих стран деловое сообщество уважает дипломатический статус сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций, тем самым давая им возможность использовать привилегии и льготы, на которые они имеют право. Однако имели место случаи, когда некоторые предприятия не демонстрировали особой доброжелательности. Так, одна экономическая комиссия отмечает, что предпринимательское сообщество в ее принимающей стране демонстрирует определенное нежелание оказывать содействие, в частности гостиницы, где расценки для международных сотрудников значительно выше, чем для граждан. Сообщается, что такая же ситуация характерна и для банковских операций.

96. Некоторые организации отмечают, что, несмотря на в целом благоприятные отношения предпринимательского сообщества в большинстве принимающих стран, от сотрудников получен ряд жалоб на отказы поставщиков использовать дипломатические льготы. Кроме того, были жалобы на задержки, вызванные бюрократизмом и волокитой. Некоторые принимающие страны предприняли шаги по улучшению ситуации путем, в частности, более четкого информирования своих государственных ведомств и национального делового сообщества о налоговых привилегиях сотрудников, обладающих дипломатическим статусом. В этой связи ЭКА сообщает, что правительство принимающей ее страны недавно издало директиву министерству по сборам осуществить применительно к ЭКА и другим международным организациям и дипломатическим представительствам

освобождение от налогов, взимаемых с услуг телекоммуникационных компаний, а также гостиниц и ресторанов четырехзвездного и выше класса. Такое освобождение от налогов на услуги предоставляется только дипломатическим резиденциям глав дипломатических представительств и международных организаций.

97. Отмечается, что большинство принимающих организаций стран на практике оказывают сотрудникам содействие в случае несоблюдения их налоговых льгот и других дипломатических привилегий. Однако несколько экономических комиссий сообщили, что было бы полезно, если бы принимающие их страны могли предоставить в этой связи большее содействие.

98. Резюмируя опыт осуществления процедур освобождения от налогов, инспекторы пришли к выводу, что явно предпочтительной представляется модель Соединенных Штатов Америки (вычет у источника без заполнения формуляра). Она существенно снижает административную нагрузку секретариата, а также властей принимающей страны. Тем не менее заслуживает внимания и швейцарская модель, поскольку она дает (в исключительных случаях, когда пластиковые карточки утеряны или украдены либо когда товары приобретены до выдачи документа) сотрудникам возможность требовать возмещения налогов позднее.

f) Вопросы налогообложения дохода

99. Принимающие страны обычно не взимают налогов с дохода сотрудников, полученного от организаций системы Организации Объединенных Наций, на своей территории. Однако большинство принимающих стран облагает определенным налогом доход сотрудников помимо заработка в организации, например доходы на инвестированные средства.

100. МОТ и МСЭ подчеркивают, что любой человек, работающий в этих организациях и считающийся сотрудником, освобождается от налогообложения дохода, полученного от этих организаций. К ним относятся

временные сотрудники (*surnuméraires*), которые работают по краткосрочным контрактам и считаются сотрудниками. Только лица, работающие на основе особых договоренностей - рассматривающиеся в качестве консультантов, а не сотрудников, - могут подлежать налогообложению дохода, полученного от организации, в их стране постоянного проживания.

101. Несколько организаций отмечают, что правила налогообложения, касающиеся международных сотрудников, в принимающих их странах неясны. Кроме того, ИМО подчеркивает, что британское правительство (местные власти) в настоящее время вводит сборы, которые могут противоречить соглашению о штаб-квартире, предусматривающему освобождение от некоторых налогов, например на автомобили.

102. ЮНФПА отмечает, что его сотрудники, являющиеся гражданами Соединенных Штатов Америки, должны производить отчисления по социальному страхованию по ставкам для самозанятых и тем не менее не имеют права в полном объеме получать пособия и льготы для самозанятых по системе социального обеспечения. ЮНФПА далее сообщает, что его сотрудники, являющиеся гражданами Соединенных Штатов, не получают в полном объеме налоговые скидки, и высказывает пожелание, чтобы Секретариат Организации Объединенных Наций оказывал этим сотрудникам большую поддержку в связи с процедурой подачи налоговых деклараций.

103. Новые моменты внутри организаций, касающиеся вопросов людских ресурсов, условий работы и других связанных с этим вопросов, а также изменения в законодательстве стран и/или практике его применения подчеркивают необходимость периодических консультаций между секретариатами организаций системы Организации Объединенных Наций и их соответствующими принимающими странами в целях внесения необходимых изменений в соответствующие положения соглашений о штаб-квартире.

Общие замечания

104. Следует напомнить, что темы, рассматриваемые в этом разделе доклада, а именно: разрешение на работу супругам и детям сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций, визы для помощников по хозяйству и не являющихся иждивенцами членов семьи, приобретение, аренда и продажа недвижимости сотрудниками, интеграция сотрудников в систему социального обеспечения принимающих стран, жительство сотрудников в принимающих странах после ухода на пенсию, выплата налога на добавленную стоимость и других налогов, а также вопросы налогообложения доходов, не включаются на систематической основе в первоначальные юридические тексты соглашений о штаб-квартире. Вместо этого такие вопросы традиционно рассматриваются в дополнительных соглашениях или отдельных договоренностях, предусмотренных в

соответствии с законодательством принимающих стран. Однако любая переоценка и/или перезаключение соглашения о штаб-квартире должна учитывать эти важные вопросы работы/жизни, которые, очевидно, оказывают воздействие на производительность и эффективность сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций. Типовое соглашение о штаб-квартире, разработка которого рекомендуется ОИГ, должно ставить задачу охвата этих вопросов, а также других соответствующих вопросов управления людскими ресурсами. Хороший пример четкости в этом случае - соглашение о штаб-квартире МУТЮ с Нидерландами, где четко указывается, что пенсии Организации Объединенных Наций в Нидерландах от налогообложения не освобождаются.

► Рекомендация 2

IV. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ ПОВЫШЕНИЯ ИНФОРМИРОВАННОСТИ

а) Основная информация для сотрудников, поступающих на работу в организации системы Организации Объединенных Наций, прибывших на новое место службы, а также сотрудников с дипломатическим статусом

105. Необходимость принять во внимание проблемы и обязанности сотрудников помимо работы становится все более очевидной для организаций системы Организации Объединенных Наций, многие из которых предприняли усилия по содействию благополучию персонала вне работы. Хотя оно прямо не связано с этим докладом, недавнее введение гибких рабочих графиков для сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций - замечательный пример готовности Генерального секретаря решать проблемы работы/жизни его сотрудников²¹.

106. В значительной мере решение проблемы работы/жизни связано с тем, чтобы сотрудники имели необходимую и актуальную информацию, позволяющую им принимать взвешенные решения о своей профессиональной и личной жизни. Информация о возможностях трудоустройства супруг (супругов) и обучения детей, общей ситуации с жильем в принимающей стране, основных проблемах налогообложения и других привилегиях и иммунитетах и обязанностях, - все это важные проблемы работы, жизни, зачастую влияющие на решение сотрудника согласиться с занятием конкретной должности. Хотя некоторые организации с помощью своих консультантов для персонала и сотрудников по социальному обслуживанию предоставляют содействие и консультации по этим и другим соответствующим вопросам, в других организациях такая информация не стала легкодоступной и полной и не распространяется систематическим образом.

107. В этом разделе доклада рассматривается распространение информации организациями системы

Организации Объединенных Наций как метод содействия и/или улучшения осуществления условий соглашений о штаб-квартире. В нем кратко рассматриваются инициативы самих организаций, а также принимающих стран по распространению информации, касающейся регламентаций и процедур применительно к трудоустройству супруг (супругов), а также привилегий и иммунитетов и обязанностей персонала. В заключении в нем вновь говорится о важности обеспечения того, чтобы национальные гражданские службы и деловые сообщества принимающих стран были хорошо информированы о привилегиях и иммунитетах и льготах сотрудников Организации Объединенных Наций.

Информация, касающаяся возможностей трудоустройства супруг (супругов)

108. Большинство организаций, опрошенных при подготовке настоящего доклада, указали, что персоналу предоставляется основная информация о возможностях супруг (супругов). Однако некоторые региональные комиссии и организации, в том числе ЭСКАТО, ЭКА, ЭСКЗА, МОТ, ЮНЕСКО и ВОЗ, предоставляют такую информацию не на постоянной основе, а только по запросу. При этом ряд организаций отметили, что такая информация распространяется, главным образом, в ходе ознакомительных инструктажей и по Интернету - в большинстве случаев эта информация, по-видимому, предоставляется сотрудникам только по прибытии на новое место работы. В некоторых случаях это может быть слишком поздно, поскольку некоторые сотрудники, вероятно, хотели бы знать о возможностях трудоустройства супруг (супругов) и о других подобных вопросах до того, как соглашаться с назначением на работу, прежде всего если супруга (супруг) оставляет свою работу для выезда вместе с сотрудником Организации Объединенных Наций.

Информация о привилегиях и иммунитетах сотрудников, имеющих дипломатический статус

109. Большинство организаций сообщают, что они регулярно информируют сотрудников, имеющих дипломатический статус, об их дипломатических привилегиях, главным образом в ходе периода их ориентации или ознакомления. В их числе - вновь нанятые сотрудники, сотрудники, вновь прибывшие на место службы, или сотрудники, получившие дипломатический статус в результате повышения по службе или другим образом.

110. Отделение Организации Объединенных Наций в Вене, Отделение Организации Объединенных Наций в Найроби, ЭСКАТО, ЭКА, МОТ, ЮНЕСКО, ИКАО, ВПС, ВМО и МАГАТЭ предоставляют брошюры, информационные бюллетени и другие документы, сообщающие о привилегиях и процедурах, которые должны соблюдаться в этой связи. В случае МОТ брошюра, которая постоянно обновляется, состоит из подборки руководящих принципов, форм и процедур, принятых швейцарскими властями. Кроме того, во всех тех случаях, когда швейцарские власти вносят изменения, сотрудники информируются об этом внутренними административными циркулярами. Некоторые организации также издают регулярные служебные меморандумы или информационные циркуляры по некоторым вопросам, касающимся дипломатических привилегий и иммунитетов сотрудников.

111. Не отставая от развития информационной технологии, секретариаты таких организаций, как МУТЮ, МПП, ЮНЕСКО, ИКАО, ВОЗ, МСЭ и ИМО, создали сайты, на которых легко получить соответствующую информацию о привилегиях и иммунитетах и обязанностях сотрудников с дипломатическим статусом, или предоставляют информацию, имеющуюся на их интранет-системах. ЭСКАТО и ЭКА, а также МОТ, ВМО, ВОИС и МАГАТЭ сообщают, что имеются планы введения электронного доступа и распространения информации о привилегиях и иммунитетах сотрудников организаций

системы Организации Объединенных Наций. Швейцария заслуживает признательности за ее усилия по распространению через Интернет информации о привилегиях, иммунитетах и обязанностях сотрудников организаций, работающих в этой стране.

Информация о правах и обязанностях сотрудников в отношении принимающих стран и самих организаций

112. Как уже отмечалось, необходимо, что организации обращали внимание не только на привилегии и иммунитеты, предоставляемые сотрудникам с дипломатическим статусом, но и на обязанности, с ними связанные. Хотя большинство организаций указывают, что они действительно подчеркивают права и обязанности сотрудников, обладающих дипломатическим статусом как по отношению к самой организации, так и по отношению к принимающей стране, к сожалению, в некоторых случаях этого не делается на систематической основе. Как идеал, всем организациям следует нацелиться на распространение актуальной информации о правах и обязанностях, помимо привилегий и иммунитетов сотрудников, одновременно и систематическим образом используя наиболее легкодоступные средства.

113. Некоторые организации поручили специальному сотруднику или подразделению, обычно юридическому, кадровому, административному или по управлению людскими ресурсами, консультировать сотрудников по вопросам, поднятым в этом разделе доклада. Эта практика принимается к сведению, и ее следует принять всем организациям. Кроме того, в рамках всей Организации Объединенных Наций необходимо содействовать инициативам с использованием электронных средств распространения информации, а в местах службы и организациях и между ними следует обмениваться передовым опытом в этой области.

► **Рекомендация 3**

б) Информация, распространяемая принимающими странами среди их национальных гражданских служб и деловых сообществ

114. Не менее важно, чтобы принимающие страны систематически и своевременно извещали национальные организации, находящиеся в их странах, а также свои собственные национальные гражданские службы и деловые сообщества о любых поправках в законодательстве или политике, касающихся привилегий, иммунитетов или обязанностей международных гражданских служащих. Некоторые организации указывают, что процедуры, используемые в принимающих странах в том, что касается привилегий и иммунитетов и соответствующих изъятий и возмещения, в определенной мере обременительны и требуют совершенствования, о чем говорится в пункте 94 доклада. Директивным органам следует предложить принимающим странам предпринять в необходимых случаях меры по обеспечению эффективной и своевременной обработки официальных заявлений и/или просьб, касающихся привилегий, иммунитетов и освобождений, предоставленных сотрудникам системы Организации Объединенных Наций.

115. Ряд организаций отметили, что в их соответствующих принимающих странах деловые сообщества не информируются в достаточной мере о дипломатическом статусе сотрудников и связанных с ним их правах. Однако большинство организаций, ответивших на анкету ОИГ, сообщили, что деловые сообщества в их соответствующих принимающих странах осведомлены о дипломатических привилегиях и иммунитетах сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций, однако как общее правило эта осведомленность не выходит за рамки столиц или городов, где находится штаб-квартира. В этой связи необходимы дополнительные усилия по обеспечению более широкого распространения такого рода информации при уделении особого внимания районам за пределами главных городов принимающих стран. Кроме того, в многоязычных принимающих странах соответствующая

информация о привилегиях, иммунитетах и обязанностях международных гражданских служащих должна распространяться среди делового сообщества на всех официальных языках государства.

► **Рекомендация 4**

116. В соответствии с соглашением о штаб-квартире между ВТО и правительством Швейцарии властями этой страны была введена административная практика, распространившая более благоприятные условия на все организации системы Организации Объединенных Наций, находящиеся в данной стране. Тем самым Швейцария применила принцип наиболее благоприятного режима в отношении всех международных организаций на своей территории. Такая административная практика предоставляет дипломатический статус сотрудникам на уровне С5 и устранила 12-процентную квоту общего числа сотрудников организации, имеющих право, согласно швейцарской практике, на получение дипломатического статуса²².

117. Принцип равного режима организаций системы Организации Объединенных Наций позитивно влияет на общие условия работы в международных организациях и между ними, в чем могли воочию убедиться инспекторы в таких местах службы, как Женева или Вена. В противном случае может оказаться ограниченной эффективность деятельности Организации Объединенных Наций и осуществления программ, прежде всего на местах (например, если организация X освобождается от налога на бензин, в то время как организация Y - не освобождается). Кроме того, это соответствовало бы видению Генерального секретаря, как то резюмируется в "мере 10" его доклада "Обновление Организации Объединенных Наций: Программа реформы" (А/51/950), где он излагает свою идею единой рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития. Таким образом, в соглашениях с принимающей стороной следует, как общее правило, применять принцип наиболее благоприятного режима между организациями системы Организации

Объединенных Наций. Учитывая позитивную роль принципа наиболее благоприятного режима, принимающим странам следует изучить и применять его.

► **Рекомендация 5**

118. Большинство организаций системы Организации Объединенных Наций признают важное значение эффективного распространения информации в деле содействия осуществлению соглашений о штаб-квартире и создания позитивных условий работы/жизни для персонала. Однако из полученной информации очевидно следует, что со стороны как организации, так и принимающих стран необходимы дополнительные усилия по эффективному осуществлению соглашений о штаб-квартире. Распространение информации, упрощение процедур и осуществление привилегий и иммунитетов, а также внедрение в этой связи наилучшей практики относятся к числу инициатив, которые могли бы быть осуществлены относительно легко.

119. Ввиду того, что большинство соглашений о штаб-квартире были заключены и вступили в действие примерно 50 лет назад, обновление или модернизация этих соглашений крайне необходимы для обеспечения того, чтобы они отражали нынешние реальности организаций, их персонала и принимающих стран. В соответствии с рекомендацией Генеральному секретарю о том, чтобы был рассмотрен вопрос о переоценке и при необходимости перезаключения некоторых соглашений о штаб-квартире, инспекторы считают, что это необходимо считать вопросом первостепенной важности. В этих соглашениях определяется юридический

статус организаций системы Организации Объединенных Наций и их персонала в принимающих странах, однако должны более четко учитываться важные проблемы работы/жизни, рассмотренные в настоящем докладе, а также другие важные реальности управления людскими ресурсами. Можно предположить, что переоценка и перезаключение соглашений о штаб-квартире даст ценную возможность разработки типового соглашения о штаб-квартире, учитывающего основные моменты, которые могли бы использоваться всеми организациями системы и даже вне ее. Менее далеко идущий вариант мог бы предусматривать разработку некоторых стандартных статей, чтобы обеспечить единообразие практики заключения и/или перезаключения соглашений о штаб-квартире. Это позволило бы устранить несоответствия и проблемы, на которые указывали некоторые организации при подготовке этого доклада, и, как можно надеяться, обеспечило бы последовательность предоставления привилегий, иммунитетов и льгот сотрудникам. Однако такое типовое соглашение о штаб-квартире никоим образом не должно использоваться в качестве предлога для уменьшения объема привилегий, иммунитетов и льгот, предоставленных любым и уже действующим соглашениям о штаб-квартире, которые предусматривают более благоприятный режим. Усилия Генеральной секретаря как Председателя КССР получили бы мощную поддержку, если бы такое типовое соглашение о штаб-квартире получило одобрение со стороны Генеральной Ассамблеи.

► **Рекомендация 6**

V. ВИЗЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ

120. Как известно, статьи 104 и 105 Устава Организации Объединенных Наций предусматривают, что организация пользуется на территории каждого из своих членов такой правоспособностью, которая может оказаться необходимой для выполнения ее функций и достижения ее целей, а также такими привилегиями и иммунитетами, которые необходимы для достижения ее целей. Эти статьи далее предусматривают, что должностные лица организации также пользуются привилегиями и иммунитетами, которые необходимы для самостоятельного выполнения ими своих функций, связанных с деятельностью организации.

121. Помимо этого статья VII, разделы 25 и 26, Конвенции о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций (1946 года), а также статья VIII, разделы 28 и 29, Конвенции о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений (1947 года) предусматривают, что просьбы о выдаче виз, где они требуются от лиц, имеющих пропуск Объединенных Наций, и когда эти просьбы сопровождаются удостоверением, что эти лица следуют по делам Объединенных Наций, должны рассматриваться в кратчайший срок и таким лицам предоставляются льготы для быстрого передвижения. Конвенции также предусматривают, что те же льготы предоставляются экспертам и другим лицам, не имеющим пропусков Организации Объединенных Наций, но снабженных удостоверениями в том, что они следуют по делам Организации Объединенных Наций.

122. Ряд соглашений с принимающей страной, например соглашения ЭКЛАК, ЭСКАТО, ЭКА, ЭСКЗА, МУТЮ, ФАО, ЮНЕСКО, ЮНИДО и ВТО (а также, в силу распространения на них соглашения ВТО, всех расположенных в Женеве организаций) конкретно указывают условия, при которых сотрудники, должностные лица, эксперты и приглашенные организаций системы Организации Объединенных Наций могут въезжать в принимающую страну, прежде

всего в том, что касается выдачи виз для поездок в принимающую страну или из нее по официальным делам. Так, многие из этих соглашений предусматривают, что принимающей стране следует содействовать доступу, транзиту и жительству лиц, совершающих поездки по официальным поручениям организаций, и что визы, разрешения на въезд и лицензии должны оформляться в ускоренном порядке и выдаваться бесплатно. Хотя взимание сборов обычно не представляет особой проблемы для Организации Объединенных Наций, в качестве важного вопроса отмечается ускоренное оформление виз.

123. Несмотря на то, что такие положения содержатся в ряде соглашений с принимающими странами, а также в уже упоминавшихся конвенциях о привилегиях и иммунитетах, отмечается, что организации системы Организации Объединенных Наций продолжают сталкиваться с проблемами в получении виз некоторых принимающих стран, что оказывает негативное воздействие на программирование и издержки организации. Кроме того, по своей собственной деятельности, а также по департаментам секретариата Организации Объединенных Наций ОИГ отмечает, что процедура получения виз иногда медленна и обременительна.

124. Инспекторы признают необходимость тщательной обработки заявлений о предоставлении виз, что отвечает интересам государств, равно как и организаций системы Организации Объединенных Наций и их персонала, прежде всего в свете возросшей глобальной угрозы для безопасности. Тем не менее необходимость тщательности при оформлении виз в этот период и ужесточения требований к безопасности не должна приводить к чрезмерным просрочкам, которые могут негативно сказаться на работе Организации Объединенных Наций. Такие просрочки в прошлом мешали осуществлению программ и проектов и приводили, например, к переносу совещаний, увеличению корреспонденции и

дополнительным путевым расходам ввиду переоформления билетов.

125. Для решения некоторых из этих проблем принимающим странам следует рассмотреть возможность создания механизма слежения и последующего контроля для содействия своевременному оформлению виз. Благодаря созданию такого механизма испрашивающие секретариаты могли бы по истечении известного срока, например четырех недель, получить информацию о состоянии их просьбы о предоставлении виз, в частности если необходимо дополнительное время для выдачи визы. Четырехнедельный срок предлагается на основе информации, предоставленной Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве, в соответствии с которой 80% всех визовых заявлений обрабатываются приблизительно в течение трех недель. В тех случаях, когда обработка может потребовать большего времени, об этом следует сообщить управленческим работникам, чтобы дать им возможность по-иному спланировать работу.

126. Инспекторы считают, что скорейшему оформлению виз для сотрудников организаций системы Организации Объединенных Наций могли бы способствовать специальные процедуры и

бланки заявлений. В этой связи отмечается, что в визовых анкетах, используемых некоторыми принимающими странами, некоторые вопросы не относятся к сотрудникам организаций системы Организации Объединенных Наций и могут даже еще более усложнить оформление виз. Такие вопросы, как собирается ли сотрудник устроиться на оплачиваемую работу или проводить исследования, обычно не имеют отношения к сотрудникам Организации Объединенных Наций.

127. Отдельные вопросы возникают в связи с сотрудниками и должностными лицами надзорных органов Организации Объединенных Наций. В этой связи отмечается, что некоторые принимающие страны требуют приглашения секретариата организации как условия выдачи визы. Это не соответствует мандатам надзорных органов, которые могут требовать эпизодического проведения инспекций без заблаговременного уведомления инспектируемых организаций. Обычно официального визового запроса секретариата Организации Объединенных Наций должно быть достаточно для начала оформления визы, а дополнительное требование приглашения должно быть излишним.

► **Рекомендация 7**

ОБЩИЙ АНАЛИЗ ЛЬГОТ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ СОТРУДНИКАМ: на основе ответов на анкету ОИГ, разосланную в июле 2001 года

	Супругам предоставлено право получать разрешение на работу	Сроки выдачи разрешений	Отказ от назначения из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Уход со службы из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Предоставление персоналу информации по вопросам работы/жизни	Предоставление постоянного вида на жительство после ухода на пенсию	Предоставление виз самостоятельным членам семьи персонала	Предоставление виз помощникам по хозяйству	Ограничения на приобретение недвижимости
АВСТРИЯ (Вена)									
МАГАТЭ	Да	В зависимости от квоты/наличия рабочих мест	Да	Да	Да	Да	В исключительных случаях	Да	Нет
ЮНИДО	Да	В зависимости от квоты/наличия рабочих мест	Да	Да	Имеется	Да	Да	Да	Нет
КАНАДА (Монреаль)									
ИКАО	Да	3-4 недели	Да	Нет	Да	Да	Да - родители/дети, 19-25 лет	Да	Нет
ЧИЛИ (Сантьяго)									
ЭКЛАК	Да	4 недели	Нет	Нет	Нет	Да	Да	Да	Нет
ЭФИОПИЯ (Аддис-Абеба)									
ЭКА	Да - на практике запрещается	Супругам работать не разрешается	Да - несколько	Отказы от возобновления контракта	Нет	Нет	Обычно нет	Нет	Да - с 1995 года
ФРАНЦИЯ (Париж)									
ЮНЕСКО	Да, практические механизмы будут уточнены с французским правительством	Супругам работать не разрешается	Да	Статистики не имеется	По необходимости	Имеются конкретные положения	Нет	Да	Нет

	Супругам предоставлено право получать разрешение на работу	Сроки выдачи разрешений	Отказ от назначения из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Уход со службы из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Предоставление персоналу информации по вопросам работы/жизни	Предоставление постоянного вида на жительство после ухода на пенсию	Предоставление виз самостоятельным членам семьи персонала	Предоставление виз помощникам по хозяйству	Ограничения на приобретение недвижимости
ИТАЛИЯ (Рим)									
ФАО	Не предоставляются в соответствии с соглашением о ШК	Супруги возвращаются на родину в период оформления приема на работу	Да	Да	Да - постоянная ориентация штатных сотрудников	Да	В общем порядке	Да	Нет - недавно было начато исключение ограничений
МПП	См. ФАО	См. ФАО	См. ФАО	См. ФАО	Нет	См. ФАО	См. ФАО	См. ФАО	Нет
ЛИБАН (Бейрут)									
ЭСКЗА	Да - когда это необходимо по мнению правительства	4 недели	Да - один случай с 1999 года	Неизвестно	В ходе ориентации сотрудников	Да	Да	Да	Установлен потолок - предусмотрена более высокая регистрационная плата
НИДЕРЛАНДЫ (Гаага)									
МС	Разрешения не требуется	..	Нет	Нет	По необходимости	Да	Нет	Да	Нет
МУТЮ	Да - с 2001 года	3 недели	Да - до 2001 года	Да - до 2001 года	Выпуск информационных циркуляров, административных инструкций и меморандумов	Да	Нет	Да	Нет
ШВЕЙЦАРИЯ (Женева/Берн)									
ВОИС	Да	7-14 дней	Неизвестно	Неизвестно	Нет	Да	Да	Да	В зависимости от продолжительности жительства/ гражданства
ВОЗ	Да	Ответа не получено	Нет	В Женеве - нет На местах - да	В ходе ориентации сотрудников	Да	Нет	Да	При условии разрешения кантона

	Супругам предоставлено право получать разрешение на работу	Сроки выдачи разрешений	Отказ от назначения из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Уход со службы из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Предоставление персоналу информации по вопросам работы/жизни	Предоставление постоянного вида на жительство после ухода на пенсию	Предоставление виз самостоятельным членам семьи персонала	Предоставление виз помощникам по хозяйству	Ограничения на приобретение недвижимости
МОТ	Да	2-3 недели	Неизвестно	Неизвестно	Предоставляется по просьбе	Да	Да - на индивидуальной основе	Да	В зависимости от продолжительности жительства/гражданства
МСЭ	Да	2-3 недели	Нет	Неизвестно	С помощью меморандумов/циркуляров	Да	Да - на индивидуальной основе	Да	В зависимости от продолжительности жительства/гражданства
ВПС	Да	Сроки не указаны	Нет	Нет	Да	Да	Нет	Нет	В зависимости от продолжительности жительства/гражданства
ВМО	Да	Неизвестно	Неизвестно	Неизвестно	Да	Да	В исключительных случаях	Да	При условии разрешения кантона
ТАИЛАНД (Бангкок)									
ЭСКАТО	Да	4 недели	Да	Да	В ходе ориентации сотрудников	Да - на индивидуальной основе	Да - только для родителей	Да	Да
СОЕДИНЕННОЕ КОРОЛЕВСТВО ВЕЛИКОБРИТАНИИ (Лондон)									
ИМО	Разрешение не требуется	Разрешение не требуется	Нет	Нет	В ходе ориентации сотрудников	Эпизодически	Да - на индивидуальной основе	Да	Нет
СОЕДИНЕННЫЕ ШТАТЫ АМЕРИКИ (Нью-Йорк)									
Организация Объединенных Наций (ООН)	Да	Статистики не имеется	Статистики не имеется	Статистики не имеется	Нет	Да	В исключительных случаях	Да	Нет
ПРООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН	Нет	Нет	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН

	Супругам предоставлено право получать разрешение на работу	Сроки выдачи разрешений	Отказ от назначения из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Уход со службы из-за ограниченных возможностей трудоустройства супруг(ов)	Предоставление персоналу информации по вопросам работы/жизни	Предоставление постоянного вида на жительство после ухода на пенсию	Предоставление виз самостоятельным членам семьи персонала	Предоставление виз помощникам по хозяйству	Ограничения на приобретение недвижимости
ЮНФПА	См. ООН	См. ООН	См. ООН	Нет - однако несколько сотрудников просили предоставить им неоплачиваемый отпуск	Правила, касающиеся работы/жизни, опубликованы в 2002 году	Ответа не получено	См. ООН	См. ООН	См. ООН
ЮНИСЕФ	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН	См. ООН

Примечания

- ¹ Lord Gore-Booth, ed., *Satow's Guide to Diplomatic Practice*, 5th ed., (London, Longman Group Limited, 1979); and Malcolm N. Shaw, *International Law* (Cambridge, Cambridge University Press, 1991).
- ² Устав Организации Объединенных Наций (статьи 104-105).
- ³ United Nations, *Treaty Series*, Vol. 1, No. 4, p. 15; Vol. 33, No. 521, p. 314
- ⁴ Принцип равного режима международных организаций подробно рассматривается в пунктах 116-117 настоящего доклада.
- ⁵ Доклад Генерального секретаря "Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований" (A/57/387 от 9 сентября 2002 года), пункты 177 d) и 178 e) и f).
- ⁶ Там же, пункт 178 f).
- ⁷ Подробнее см. сайт Постоянного представительства Швейцарии при Отделении Организации Объединенных Наций и других международных организаций в Женеве, практический справочник о режиме привилегий и иммунитетов и других льготах (www.eda.admin.ch/geneva_miss/e/hom/guide.html) обновлен в январе 2004 года.
- ⁸ United Nations Development Group, "Joint Policy on the Employment of Expatriate Spouses, May 2003, para 1.
- ⁹ Доклад Объединенной инспекционной группы о молодых сотрудниках категории специалистов в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций: набор, управление и удержание на службе (A/55/798 от 21 февраля 2001 года), пункты 15-18.
- ¹⁰ Резолюция 55/258 Генеральной Ассамблеи от 27 июня 2001 года и доклад Генерального секретаря "Укрепление Организации Объединенных Наций: программа дальнейших преобразований" (A/57/387 от 9 сентября 2002 года), пункты 177 d) и 178 e).
- ¹¹ Доклад Генерального секретаря о деятельности Управления служб внутреннего надзора: осуществление всех положений резолюции 55/258 Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами (A/57/726 от 10 февраля 2003 года).
- ¹² Бюллетень Генерального секретаря о политике по достижению гендерного равенства в Организации Объединенных Наций (ST/SGB/282 от 5 января 1996 года), пункт 3.
- ¹³ Доклад Объединенной инспекционной группы о молодых сотрудниках категории специалистов в отдельных организациях системы Организации Объединенных Наций: набор, управление и удержание на службе (A/55/798 от 21 февраля 2001 года), рекомендация 10, стр. 11.
- ¹⁴ Joint Inspection Unit "Review of Management and Administration in the Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)" (JIU/REP/2002/8), recommendation 12, p. x and para. 112.
- ¹⁵ Система мобильности участвующих учреждений (СМУУ), организации системы Организации Объединенных Наций, <http://pams.unsystem.org>.

¹⁶ United Nations Development Group (UNDG), "Joint Policy on the Employment of Expatriate Spouses". (May 2003), paras. 16-18.

¹⁷ High-Level Committee on Management Interim Report: Dual Careers - Access to Work Permits (CEB/2003/HLCM/R.15), 15 October 2003.

¹⁸ Joint Inspection Unit, "Review of Management and Administration in the Food and Agriculture Organization of the United Nations (FAO)" (JIU/REP/2002/8), para 112.

¹⁹ Amadeo Perez, *The System of Privileges and Immunities Applicable to the International Organizations in Switzerland and to the Permanent Foreign Delegations in Geneva* (1997), p. 14, 16, 18. Подробнее см. сайт http://www.eda.admin.ch/geneva_miss/e/home/role/pigen.html, обновлен в мае 2003 года.

²⁰ Административные инструкции (ST/AI/2000/19), 18 декабря 2000 года, раздел 6.

²¹ Бюллетень Генерального секретаря о гибком графике работы (ST/SGB/2003/4 от 24 января 2003 года).

²² Amadeo Perez, *The System of Privileges and Immunities Applicable to the International Organizations in Switzerland and to the Permanent Foreign Delegations in Geneva* (1997), p. 19-22.
