



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
28 March 2007  
Russian  
Original: English

---

Пункт 123 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

### **Меры по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека**

**Доклад Генерального секретаря**

#### *Резюме*

В настоящем докладе предлагаются меры по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, изложенной в ее резолюции 61/244.



## **I. Введение**

1. Настоящий доклад представляется в соответствии с резолюцией 61/244, в которой Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в консультации с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), представить ей предложения по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в этом управлении.

## **II. История вопроса**

2. Проблема несбалансированности в географическом распределении персонала в УВКПЧ неоднократно поднималась Комиссией по правам человека как вызывающая серьезную озабоченность. Просьбы устранить несбалансированность излагались Комиссией с помощью ряда резолюций, принятых после 1997 года, когда была внедрена текущая схема функционирования Управления.

3. В своей резолюции 2002/80 Комиссия по правам человека просила Объединенную инспекционную группу (ОИГ) провести всеобъемлющий обзор управления и руководства УВКПЧ, в частности его влияния на политику набора и состав персонала Управления. В докладе ОИГ (A/59/65-E/2004/48) говорится о ряде областей, где необходимы улучшения, и представлены предложения с целью устранения этой ситуации. В своих замечаниях (A/59/65/Add.1-E/2004/48/Add.1) Генеральный секретарь отметил, что наилучший порядок действий по выполнению рекомендаций будет определен в консультации с Управлением людских ресурсов. В своей резолюции 59/266 Генеральная Ассамблея отметила, что ОИГ представит дополнительный доклад.

4. Дополнительный доклад ОИГ об обзоре управления УВКПЧ был препровожден Генеральной Ассамблее в записке Генерального секретаря (A/61/115). В нем было рекомендовано, чтобы Секретариат принял меры для изучения конкретного положения в связи с непредставленными или недопредставленными в УВКПЧ странами при проведении специализированных конкурсных экзаменов по правам человека и подготовил план действий с целью устранения имеющейся несбалансированности в географическом распределении персонала в этом управлении. ОИГ признала, что для реального изменения положения потребуется время, и вместе с тем призвала УВКПЧ обратить вспять сложившуюся тенденцию увеличения набора персонала из перепредставленных регионов. Генеральный секретарь в своих замечаниях (A/61/115/Add.1) согласился с тем, что для решения проблемы географического распределения необходимы дополнительные усилия, и отметил, что в настоящее время предпринимаются шаги для улучшения положения в УВКПЧ, однако их последствия будут ощутимы только в долгосрочном плане.

5. В своей резолюции 61/159 Генеральная Ассамблея выразила сожаление по поводу того, что усилия по устранению несбалансированности регионального географического разнообразия персонала УВКПЧ не привели к существенному улучшению. Она отметила низкий уровень представленности региональных групп от государств Африки, Азии, Восточной Европы и Латинской Америки и Карибского бассейна среди сотрудников Управления. Генеральная Ассамблея далее вновь подтвердила, что Пятый комитет является тем главным комитетом,

на который возложена ответственность за административные и бюджетные вопросы. Ассамблея постановила, в частности, предусмотреть в рамках усилий по устранению конкретной географической несбалансированности Управления создание временного механизма, в соответствии с которым набор сотрудников на должности С-2 в Управление не ограничивался бы кандидатами, успешно сдавшими национальные конкурсные экзамены.

6. Впоследствии по рекомендации Пятого комитета Генеральная Ассамблея приняла резолюцию 61/244, в которой она просила Генерального секретаря представить в ходе первой части ее возобновленной шестьдесят первой сессии предложения по устранению несбалансированности в географическом распределении персонала в этом управлении.

### III. Обоснование предложений

7. Генеральный секретарь сформулировал ответ на эту просьбу на основе давно установленных Генеральной Ассамблеей принципов, которые регулируют набор персонала и которые были подтверждены в разделах II и X резолюции 61/244 Ассамблеи. Ассамблея призывает Генерального секретаря обеспечить, чтобы основным критерием при приеме на службу являлся высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности в соответствии с пунктом 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций с должным учетом принципа справедливого географического распределения. Она подтверждает, что набор, назначение и продвижение сотрудников по службе должны осуществляться без проведения различия по признакам расы, пола или религии в соответствии с принципами Устава и Положениями и правилами о персонале Организации Объединенных Наций. Она просит Генерального секретаря продолжать прилагаемые им усилия по достижению справедливого географического распределения в Секретариате и обеспечивать распределение персонала во всех департаментах и управлениях Секретариата на максимально широкой географической основе. Она также просит Генерального секретаря активизировать его усилия по увеличению набора граждан из непредставленных и недопредставленных государств-членов и прилагать усилия по работе с ними в этом направлении, чтобы предотвратить переход стран в эти категории. Ассамблея далее подчеркивает, что поощрение найма сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов не должно препятствовать участию в конкурсе других отвечающих требованиям кандидатов.

8. В отношении набора сотрудников на уровне С-2 была должным образом учтена резолюция 61/159, в которой Генеральная Ассамблея постановила предусмотреть создание временного механизма, в соответствии с которым набор сотрудников на должности С-2 в УВКПЧ не ограничивался бы кандидатами, успешно сдавшими национальные конкурсные экзамены. Была также учтена формулировка пункта 1 раздела III резолюции 61/244, в которой Генеральная Ассамблея добавила условие к формулировке своих предшествующих резолюций 51/226, 53/221, 55/258 и 57/305, предусматривавших, что назначение на должности уровня С-1 и С-2 должно осуществляться исключительно посредством конкурсных экзаменов, указав, что национальные конкурсные экзамены являются источником кандидатов для найма на должности С-2, подлежащие географическому распределению, в целях сокращения числа непредставленных и недопредставленных государств-членов в Секретариате (выделено автором

настоящего доклада). Такое условие позволит осуществлять набор сотрудников на уровень С-2 без проведения национального конкурсного экзамена в отношении должностей, которые не подлежат географическому распределению и которых в УВКПЧ насчитывается значительное число. В этом контексте Генеральный секретарь отмечает, что для обеспечения согласованности между Правилами о персонале и соответствующими положениями резолюций Генеральной Ассамблеи потребуется внести поправку в текст правила о персонале 104.15(b), поскольку в настоящее время он гласит: «Назначения на должности С-1 и С-2 и должности, требующие специальных языковых знаний, осуществляются исключительно на основе конкурсных экзаменов». Текст необходимой поправки приводится в приложении к настоящему докладу.

9. В настоящем докладе поясняются меры, которые в настоящее время принимает Управление людских ресурсов и УВКПЧ в целях улучшения географического распределения сотрудников в УВКПЧ, и предлагается ряд дополнительных мер для ускорения этого процесса.

#### **IV. Предпринимаемые в настоящее время меры**

10. Национальные конкурсные экзамены по правам человека проводились в 2001 и 2005 годах, в результате чего был составлен список высококвалифицированных кандидатов. В настоящее время произведен набор всех кандидатов из государств-членов, не входящих в группу западноевропейских и других государств. Оставшиеся в списке кандидаты относятся к группе западноевропейских и других государств<sup>1</sup>.

11. Национальные конкурсные экзамены проводятся для кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также из тех государств-членов, которые рискуют стать таковыми («в рамках квоты ниже медианы»). УВКПЧ продолжает стимулировать широкое участие граждан из этих государств-членов. В настоящее время Управление людских ресурсов в сотрудничестве с УВКПЧ проводит обзор списка предложенных стран на 2008 год, с тем чтобы проводить национальные конкурсные экзамены по правам человека только в государствах-членах, которые помогут устранить несбалансированность в географическом распределении сотрудников УВКПЧ. УВКПЧ рассчитывает на сотрудничество государств-членов в плане стимулирования широкого участия их граждан в национальных конкурсных экзаменах, с тем чтобы создать максимально широкий резерв квалифицированных кандидатов из непредставленных и недопредставленных стран. Для достижения максимально широкого участия УВКПЧ всячески поддерживает усилия Управления людских ресурсов по привлечению кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов или государств-членов, которые рискуют стать таковыми.

12. Для содействия своевременной проверке национальных конкурсных экзаменов по правам человека 2008 года Управление людских ресурсов рекомендовало УВКПЧ проработать вопрос о финансировании консультантов в области прав человека, которые могли бы помочь с проверкой экзаменов. Ожидается,

<sup>1</sup> По просьбе Совета по правам человека УВКПЧ следит за распределением сотрудников по региональным группам.

что эта мера позволит существенно сократить время, необходимое для включения успешно сдавших экзамены кандидатов в список.

13. Управление людских ресурсов также проводит обзор списков кандидатов, успешно сдавших в 2007 году национальные конкурсные экзамены по правовым вопросам, и кандидатов из других имеющих отношение к работе УВКПЧ профессиональных групп, которые удовлетворяют целевым географическим критериям и которые обладают необходимой квалификацией в области прав человека для заполнения должностей уровня С-2.

14. Что касается должностей других уровней, то предпринимаются усилия для расширения резерва квалифицированных кандидатов. Эти усилия включают принятие мер, о которых говорится в пунктах 16–21 ниже.

15. УВКПЧ привлекает внимание потенциальных заявителей к вакансиям в Управлении посредством объявления должностей в электронной кадровой системе Секретариата Организации Объединенных Наций «Гэлакси» и в популярных международных периодических изданиях.

16. Для обеспечения максимально широкого объявления вакансий в государствах-членах УВКПЧ составило рассылочные списки, включив в них свыше 1200 государственных учреждений, неправительственных организаций, действующих в области прав человека, национальных правозащитных учреждений и учебных институтов, выразивших готовность распространять информацию о будущих вакансиях в УВКПЧ и представлять УВКПЧ фамилии потенциальных кандидатов из своих собственных списков.

17. В целях повышения географического разнообразия УВКПЧ взяло на вооружение внутреннюю стратегию. Она включает механизм для обзора процесса набора по каждой вакансии до окончательного отбора, с тем чтобы предпринять всех усилия для выявления и отбора квалифицированных кандидатов из регионов, где требуется улучшение, при полном учете и соблюдении Положений и правил о персонале Организации Объединенных Наций. Цель этого мероприятия заключается в получении максимального числа дополнительных квалифицированных кандидатов из желаемых географических регионов, а не в исключении кандидатов из других регионов, с тем чтобы обеспечить для каждой должности максимально широкий резерв рекомендованных кандидатов.

18. Каждое отделение/канцелярия УВКПЧ получает информацию об общем географическом составе УВКПЧ с четким указанием регионов, положение которых необходимо улучшить. Все начальники отделений должны включать в свои задачи целевые показатели в отношении географического распределения для отделения, которым они руководят. Старшие руководители несут ответственность за принятие мер и достижение результатов в повышении географического разнообразия в своих подразделениях. Прогресс регулярно отслеживается Отделом вспомогательного и управленческого обслуживания программ УВКПЧ, который составляет периодические отчеты для старших руководителей. Все сотрудники, занятые набором персонала, информированы о целях УВКПЧ и, по мере необходимости, получают руководящие указания в отношении того, каким образом улучшать географическое распределение.

19. Вышеназванные усилия начали давать положительные результаты. После внедрения этих процедур в конце сентября 2006 года из 45 решений в отношении отбора кандидатов на должности категории специалистов 31 (69 процен-

тов) касалось граждан из регионов, представленность которых в УВКПЧ должна быть улучшена. Следует отметить, что 10 из 14 решений по отбору граждан из региона, который в УВКПЧ уже хорошо представлен, представляли собой внутреннее продвижение по службе и, таким образом, на географическом распределении не отражались. За тот же период аналогичный процент наблюдался при отборе на должности старших сотрудников (С-5 и выше), причем 8 из 12 назначений производились из регионов, требующих улучшения представленности.

20. УВКПЧ будет продолжать пользоваться услугами лиц из непредставленных и недопредставленных стран путем использования механизмов обмена персоналом, таких, как существующие соглашения о межучрежденческих переводах, прикомандирование и использование сотрудников на временной основе.

## V. Предлагаемые дополнительные меры

21. В плане действий Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, о котором Генеральный секретарь просил в своем докладе, озаглавленном «При большей свободе: к развитию, безопасности и правам человека для всех» (A/59/2005), Верховный комиссар представила стратегическое видение будущего руководства Управлением (A/59/2005/Add.3). В пункте 120 этого документа Верховный комиссар заявила, что достижение географического баланса в УВКПЧ по-прежнему будет одним из ее приоритетов. Она также подтвердила, что, хотя главным соображением при отборе персонала является потребность в обеспечении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, УВКПЧ будет также уделять должное внимание найму и отбору кандидатов на максимально широкой географической основе.

22. Эта тактика была более подробно изложена в специальном плане действий по достижению справедливого географического представительства, представленном в последующих докладах Верховного комиссара по составу сотрудников Управления (E/CN.4/2006/103 и A/HRC/4/93), где был указан ряд мер в целях улучшения положения в вопросе географической представленности сотрудников УВКПЧ.

23. Главным источником для набора сотрудников на уровне С-2 по-прежнему будут списки, составленные по результатам национальных конкурсных экзаменов. Кандидаты из этих списков могут быть приняты на должности, финансируемые за счет регулярного бюджета, и внебюджетные должности; в последнем случае практика заключается в том, что набирающий департамент должен обязаться сохранить сотрудников, принятых на внебюджетные должности, на которые не распространяется система желательных квот, в случае, когда финансирование первоначальной должности будет исчерпано. Это требуется в связи с тем, что после испытательного срока сдавшие национальные конкурсные экзамены кандидаты получают постоянные назначения, имеющие географический статус.

24. Кроме того, в соответствии с резолюцией 61/159 Генеральной Ассамблеи создается временный механизм, позволяющий УВКПЧ набирать кандидатов на уровне С-2 из других источников помимо списка кандидатов, сдавших нацио-

нальные конкурсные экзамены. С тем чтобы не подрывать принцип равного географического распределения в Секретариате, предлагается осуществлять набор таких сотрудников на должности С-2, которые не подлежат географическому распределению. Для других негеографических должностей в Секретариате они будут считаться внутренними кандидатами, а для должностей, подлежащих географическому распределению, они будут считаться кандидатами, на которых распространяется правило о 60 днях. Аналогичным образом для должностей класса С-3, финансируемых из внебюджетных средств, предлагается, чтобы УВКПЧ могло осуществлять набор квалифицированных внешних кандидатов из регионов, представленность которых в Управлении необходимо улучшить.

25. При помощи Управления людских ресурсов УВКПЧ проведет кампании целевого набора для заполнения вакансий в категориях специалистов и выше посредством налаживания контактов с государствами-членами и другими источниками для выявления кандидатов из перечня стран УВКПЧ, представленность которых среди сотрудников необходимо улучшить.

26. Будет тщательным образом учитываться географический баланс между младшими экспертами, на набор которых государства-члены также обратили свое внимание. Будут предприняты все усилия для стимулирования государств-членов, оплачивающих младших экспертов, к тому, чтобы распространить их национальные программы на граждан развивающихся государств, что уже было сделано рядом правительств.

27. Стремясь достичь более справедливого географического распределения, УВКПЧ будет продолжать уделять особое внимание проблеме гендерного баланса. Благодаря последовательности и согласованным усилиям в этой области уже удалось добиться успехов, о чем свидетельствует то обстоятельство, что по состоянию на 31 декабря 2006 года на женщин приходится 51,7 процента регулярных сотрудников УВКПЧ и 53,7 процента временных сотрудников УВКПЧ, что в среднем эквивалентно показателю 52,7 процента.

## **VI. Выводы и рекомендации**

28. Генеральный секретарь считает улучшение географической представленности сотрудников в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека приоритетным вопросом. Он будет продолжать предпринимать все усилия для достижения этой цели.

29. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению предложения, содержащиеся в настоящем докладе, а также содержащееся в приложении правило о персонале 104.15(b) с внесенными в него поправками.

## Приложение

### Поправка к правилу о персонале 104.15

#### *Правило 104.15*

#### *Конкурсные экзамены*

а) Экзаменационные комиссии, создаваемые Генеральным секретарем, обеспечивают регулярное проведение конкурсных экзаменов в соответствии с условиями, установленными Генеральным секретарем.

б) Экзаменационные комиссии выносят рекомендации Генеральному секретарю по следующим вопросам:

i) *Назначение*

Назначения на должности С-1 и С-2, **подлежащие географическому распределению**, и должности, требующие специальных языковых знаний, осуществляются исключительно на основе конкурсных экзаменов. Назначения на должности класса С-3 обычно осуществляются на основе конкурсных экзаменов **или в результате продвижения по службе сотрудников, ранее назначенных на уровне С-2 после сдачи конкурсных экзаменов.**

ii) *Набор путем перевода сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий в категорию специалистов*

Набор путем перевода сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий, успешно сдавших соответствующие конкурсные экзамены, в категорию специалистов осуществляется в пределах, установленных Генеральной Ассамблеей. Такой набор осуществляется исключительно на основе конкурсных экзаменов.

с) На сотрудников, назначенных на должность категории специалистов по результатам конкурсных экзаменов, распространяется действие системы обязательных перемещений на условиях, устанавливаемых Генеральным секретарем.

---