



## Генеральная Ассамблея

Distr.  
GENERAL

A/51/705  
4 December 1996  
RUSSIAN  
ORIGINAL: ENGLISH

Пятьдесят первая сессия  
Пункт 120 повестки дня

УПРАВЛЕНИЕ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ

### Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Сопоставление методов расчета показателей справедливого географического распределения в рамках общей системы Организации Объединенных Наций" (JIU/REP/96/7).



**СОПОСТАВЛЕНИЕ МЕТОДОВ РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ  
СПРАВЕДЛИВОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ  
В РАМКАХ ОБЩЕЙ СИСТЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ**

Подготовили

Фатих Буаяд-Ага  
Омеро Л. Эрнандес

Объединенная инспекционная группа

Женева  
Ноябрь 1996 года

## СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Список сокращений . . . . .		3
Глоссарий технических терминов . . . . .		4
Сводная таблица сопоставительных данных по разным учреждениям . . . . .		7
Резюме, выводы и рекомендации . . . . .		9
I. <b>ВВЕДЕНИЕ</b> . . . . .	1 - 3	14
II. <b>СОПОСТАВЛЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ           ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ В СООТВЕТСТВУЮЩИХ           ОРГАНИЗАЦИЯХ</b> . . . . .	4 - 66	14
A.  Секретариат Организации Объединенных Наций . . . . .	4 - 11	14
B.  Международная организация труда . . . . .	12 - 16	16
C.  Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций . . . . .	17 - 21	17
D.  Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры . . . . .	22 - 29	18
E.  Международная организация гражданской авиации . . . . .	30 - 35	19
F.  Всемирная организация здравоохранения . . . . .	36 - 41	21
G.  Всемирный почтовый союз . . . . .	42 - 44	22
H.  Международный союз электросвязи . . . . .	45 - 47	22
I.  Всемирная метеорологическая организация . . . . .	48 - 49	23
J.  Международная морская организация . . . . .	50	23
K.  Всемирная организация интеллектуальной собственности . . . . .	51 - 54	24
L.  Международное агентство по атомной энергии . . . . .	55 - 60	24
M.  Организация Объединенных Наций по промышленному развитию . . . . .	61 - 66	25
III. <b>СТАТИСТИЧЕСКОЕ РЕЗЮМЕ</b> . . . . .		26
Библиография . . . . .		45

### Список сокращений

<b>ККАБВ</b>	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
<b>АКК</b>	Административный комитет по координации
<b>ККАВ</b>	Консультативный комитет по административным вопросам
<b>ФАО</b>	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
<b>МАГАТЭ</b>	Международное агентство по атомной энергии
<b>ИКАО</b>	Международная организация гражданской авиации
<b>КМГС</b>	Комиссия по международной гражданской службе
<b>МФСР</b>	Международный фонд сельскохозяйственного развития
<b>МОТ</b>	Международная организация труда
<b>ИМО</b>	Международная морская организация
<b>ЦМТ</b>	Центр по международной торговле ЮНКТАД/ГАТТ
<b>МСЭ</b>	Международный союз электросвязи
<b>ОИГ</b>	Объединенная инспекционная группа
<b>ЦНПООН (Хабитат)</b>	Центр Организации Объединенных Наций по населенным пунктам
<b>ПРООН</b>	Программа развития Организации Объединенных Наций
<b>ЮНЕСКО</b>	Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры
<b>ЮНПА</b>	Фонд Организации Объединенных Наций в области народонаселения
<b>УВКБ</b>	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев
<b>ЮНИСЕФ</b>	Детский фонд Организации Объединенных Наций
<b>ЮНИДО</b>	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
<b>ЮНИТАР</b>	Учебный и научно-исследовательский институт Организации Объединенных Наций
<b>БАПОР</b>	Ближневосточное агентство Организации Объединенных Наций для помощи палестинским беженцам и организации работ
<b>УООН</b>	Университет Организации Объединенных Наций
<b>ВПС</b>	Всемирный почтовый союз
<b>МПП</b>	Мировая продовольственная программа
<b>ВОЗ</b>	Всемирная организация здравоохранения
<b>ВОИС</b>	Всемирная организация интеллектуальной собственности
<b>ВМО</b>	Всемирная метеорологическая организация

Глоссарий технических терминов

<b>Базовый показатель</b>	Установленное число должностей, подлежащих географическому распределению, которое используется в качестве основы для расчета квот. В соответствии со сложившейся практикой это число несколько превышает число доступных в административном порядке должностей (с тем чтобы учесть возможные колебания).
<b>Фактор взноса</b>	Понятие, которое находит выражение в виде дроби или процентной доли, составляющей часть базового показателя, отведенную для распределения между государствами-членами пропорционально размеру их численных взносов в регулярный бюджет.
<b>Степень недопредставленности или чрезмерной представленности</b>	Количественный показатель, позволяющий определить несоответствие между представленностью государства и медианным показателем (оптимальная ситуация). Взвешенный показатель отклонения умножается на модуль отклонения (или квадратный корень отклонения делится на медианный показатель, при сохранении алгебраического знака отклонения).
<b>Отклонение, взвешенное отклонение</b>	Разница между числом граждан и медианным показателем (с алгебраическим знаком +/-). Взвешенное отклонение - тот же показатель, но взвешенный с учетом медианной величины.
<b>Справедливое географическое распределение, справедливая представленность</b>	Положение, при котором число граждан максимально приближено к медианному показателю (оптимальная представленность).
<b>Формула расчета (квот)</b>	<p>В соответствии с наиболее распространенным методом расчет квот начинается с расчета медианных показателей.</p> <p>1. Если методология основана на двух основных факторах, а именно факторах членства и взноса, то медианный показатель включает две соответствующие доли. Доля медианного показателя, соответствующая фактору членства одинакова для всех государств-членов, и она рассчитывается путем деления доли базового показателя, отведенного для фактора членства на число государств-членов:</p> $\frac{Bf \times Mb}{N}$ <p>где          Bf = базовый показатель          Mb = доля, приходящаяся на фактор членства (выраженная в виде десятичной дроби)          N = число государств-членов</p>

Оставшаяся часть базового показателя распределяется пропорционально взносу каждого государства-члена в регулярный бюджет:

$$\frac{C_n \times Vf \times Cf}{100}$$

где

$C_n$  = взнос государства 'n' в регулярный бюджет (выраженный в процентах)

$Vf$  = базовый показатель

$Cf$  = доля, приходящаяся на фактор взноса (выраженная в виде десятичной дроби)

Рассчитанные таким образом и суммированные для каждого государства-члены два долевых показателя представляют собой медианный показатель (или оптимальную географическую представленность каждого государства-члена). Верхний и нижний пределы квот устанавливаются на уровне, который на определенную процентную величину (например, 15 процентов) выше или ниже медианы, и округляются до целого числа. Предельные показатели наименьших квот, таким образом, пропорционально будут несколько больше.

2. Если в методологии учитывается фактор численности населения, то медианный показатель соответствующим образом увеличивается; наиболее распространенным способом расчета такого увеличения является следующий:

$$\frac{Pop_n \times Vf \times Pf}{\text{Общая численность населения}}$$

где

$Pop_n$  = численность населения государства 'n'

$Vf$  = базовый показатель

$Pf$  = доля, приходящаяся на фактор численности населения (выраженная в виде десятичной дроби)

<b>Географические должности (должности, подлежащие географическому распределению)</b>	К таким должностям обычно относятся должности категории специалистов, финансируемые из регулярного бюджета организации, за исключением "лингвистических" должностей (устные переводчики, письменные переводчики, редакторы).
<b>Основной фактор (факторы)</b>	Понятие, относящееся к фактору членства и фактору взноса.

<b>Фактор членства</b>	Право каждого государства-члена на заполнение определенного числа должностей (одинакового для каждого государства). Соответствующий показатель может быть выражен в виде дроби или процентной величины и используется для определения доли базового показателя, отведенной для распределения между государствами-членами.
<b>Фактор численности населения</b>	Понятие, означающее часть базового показателя, отведенную для распределения между государствами-членами пропорционально их численности населения.
<b>Квота</b>	Число должностей, отведенных данному государству-члену в соответствии с системой географического распределения, применяемой в данной организации. Квота представляет собой желательный средний показатель (медиана) и соответствующий диапазон (верхний и нижний пределы).
<b>Уровень представленности или положение с представленностью</b>	Соотношение числа граждан данного государства-члена, работающих в организации, и предельных показателей квоты данного государства:  (+) Чрезмерно представленное государство или государство, представленное сверх нормы (число превышает максимальную квоту)  (=) Нормальная представленность (число попадает в пределы квоты)  (-) Недопредставленное государство или государство, представленное ниже нормы (число меньше минимальной квоты)  (0) Непредставленное государство (граждане данного государства в организации не работают).
<b>Шкала начисленных взносов или начисленный взнос</b>	Взнос государства-члена в регулярный бюджет, выраженный в виде процента.
<b>Система взвешивания</b>	Система (географического) распределения, в соответствии с которой учитываются уровни должностей, занимаемых гражданами данного государства-члена. Она может применяться отдельно без ущерба для использования основной системы. Она позволяет учитывать развитие карьеры при географическом распределении.



Сводная таблица сопоставительных данных по разным учреждениям

(Синтетический анализ на основе доклада ККАВ 1994 года и докладов ОИГ по результатам опросов)

Организация <sup>a</sup>	Персонал										Квота		
	Категория специалистов и выше					Доля, приходящаяся на каждое государство-член					Доля, приходящаяся на составляющие факторы (в процентах)		
	Число госу-дарств-членов	Штаб-квартира и дру-гие посто-янные отде-ления	Итого	Число должностей	Процент от обще-го числа должностей	Численность персонала (все катего-рии)	Географи-ческие должности	Весь пер-сонал (вклю-чая ОО)	Член-ство	Взнос	Демогра-фический фактор	Верхний и нижний пределы (плюс/минус) (в процентах)	Минима-льная квота
Секретариат Организации Объединенных Наций <sup>c</sup>	185	4 085	4 947	2 550	51,5	14 625	13,8	79,1	40	55	5	15	2-14
ПРООН <sup>d</sup>	185	1 519	1 946	-	-	7 376	-	39,9	-	-	-	-	-
УВКБ <sup>d</sup>	185	464	1 008	-	-	2 789	-	15,1	-	-	-	-	-
ЮНИСЕФ <sup>d</sup>	185	974	1 248	-	-	4 461	-	24,1	-	-	-	-	-
МОТ <sup>e</sup>	171	700	1 111	655	59,0	2 767	3,8	16,2	26 <sup>b</sup>	74 <sup>b</sup>	-	25	1-2
ФАО <sup>f</sup>	169	1 399	1 974	895	45,3	5 286	5,3	31,3	19 <sup>b</sup>	81 <sup>b</sup>	-	Не одинако-вые, но не более 25	1
ЮНЕСКО <sup>g</sup>	184	974	994	741	74,5	2 530	4,0	13,8	70	30	-	25	2-4
ВОЗ <sup>h</sup>	189	1 125	1 602	1 264	78,9	4 489	6,7	23,8	40	55	5	15	1-8
ИКАО <sup>i</sup>	183	304	304	262	86,2	756	1,4	4,1	46,6 <sup>b</sup>	53,4 <sup>b</sup>	-	0	1
ВПС <sup>j</sup>	189	93	94	65	69,1	187	0,3	1,0	100	-	-	-	-
МСЭ <sup>j</sup>	182	267	295	240	81,4	744	1,3	4,1	-	-	-	-	-
ВМО <sup>j</sup>	178	135	151	106	70,2	337	0,6	1,9	-	-	-	-	-
ИМО <sup>d</sup>	155	109	117	67	57,3	320	0,4	2,1	-	-	-	-	-
ВОИС <sup>j</sup>	154	145	145	135	93,1	427	0,9	2,8	25	75	-	10	-
ЮНИДО	167	396	562	313	55,7	1 670	1,9	10	40	55	5	15	1-2
МАГАТЭ <sup>k</sup>	122	729	729	630	86,4	1 878	5,2	15,4	-	100	-	-	-

(Сноски к таблице см. на след. стр.)

## Сноски к таблице

<sup>a</sup> Указаны не все организации, входящие в общую систему Организации Объединенных Наций, в отличие от базы данных ККАВ, использованной в настоящем докладе.

<sup>b</sup> Для организаций, применяющих методологию, которая построена в основном на шкале начисленных взносов, доля определяется как функция числа государств-членов и минимальной квоты.

<sup>c</sup> Создана Рабочая группа открытого состава для рассмотрения вопроса о формуле для определения справедливой географической представленности государств-членов в Секретариате.

<sup>d</sup> Эмпирический принцип географического распределения.

<sup>e</sup> Вопрос о географической представленности по регионам рассматривается регулярно.

<sup>f</sup> Система в основном построена на весах представленности, определенных в соответствии с уровнями должностей, занимаемых гражданами каждого государства-члена.

<sup>g</sup> Принцип географической представленности на региональном уровне особенно соблюдается в отношении должностей высокого уровня.

<sup>h</sup> Базовый показатель включает должности, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов.

<sup>i</sup> С учетом относительно небольшого числа должностей, подлежащих географическому распределению, в соответствии со среднесрочным планом предполагается, что будут представлены две третьих государств-членов.

<sup>j</sup> Эмпирическое географическое распределение на основе регионального принципа.

<sup>k</sup> Система географического распределения в основном построена на шкале начисленных взносов.

## РЕЗЮМЕ, ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В настоящем докладе поставлены три основных цели: обратить внимание на проблему, предложить высказать замечания по этому вопросу и представить (главным образом на основе накопленного опыта в различных организациях общей системы) ряд предложений. При подготовке доклада считалось преждевременным разрабатывать любые другие варианты помимо тех, которые уже прошли проверку в различных организациях и сводная информация по которым приводится в глоссарии технических терминов. Следующий логический шаг заключается в разработке ряда вариантов формул с учетом конкретных условий в каждой организации (например, численности сотрудников и других элементов, называемых в нижеследующем тексте "степенью разработанности" и/или "существующими условиями") при уделении особого внимания соображениям эффективности с точки зрения затрат.

В уставах, статутах и других уставных документах большинства международных организаций и учреждений общей системы провозглашен принцип равенства при комплектовании штатов их секретариатов, при этом заложено требование о наборе сотрудников на возможно более широкой географической основе. Большинство сотрудников общей системы работает в самой Организации Объединенных Наций, пункт 3 статьи 101 Устава которой гласит:

"При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе".

Понятие равенства или параметры для его оценки нигде не определены. В результате этого сложились эмпирические системы для оценки того, насколько достигаются определенные цели, априори установленные для набора персонала в различные секретариаты.

В начале руководящие органы различных организаций стремились определить те должности, которые подлежат справедливому географическому распределению. Это являлось решающим фактором при установлении сферы действия принципа географического распределения. Во всех организациях применение этого принципа не распространяется на категорию общего обслуживания. Все организации, за исключением ВОЗ, не распространяют этот принцип также на должности, финансируемые из внебюджетных ресурсов. Секретариаты, которые имеют лингвистические должности (например, должности письменных и устных переводчиков), исключают их из сферы применения принципа географического распределения на том основании, что ввиду конкретных лингвистических потребностей трудно соблюсти этот принцип в отношении данной категории персонала. Применение этого принципа не распространяется на относительно автономные органы, такие, как МПП, УВКБ, ЮНИСЕФ и ПРООН. Наконец, при географическом распределении не учитываются назначения сроком менее одного года независимо от занимаемой должности. В результате такого подхода, при том что применение принципа справедливого географического распределения в секретариатах является общепризнанным, он применяется в отношении менее чем 20 процентов занятых должностей. С учетом отмеченного выше положения организации могут рассматривать вопрос о распространении принципа географического распределения на максимально возможное число должностей, включая те, которые традиционно не рассматриваются как географические.

До настоящего времени квоты и желательные диапазоны определялись исключительно на национальной основе, другими словами, для каждого государства-члена. Нигде не рассматривался вариант квот, определяемых на региональной основе, за исключением ВПС. Из расчетов квот по отдельным странам следует, что фактору взноса государств-членов в регулярный бюджет организаций отдается предпочтение. Согласно одному из ранее проведенных исследований ОИГ, примерно две трети средств, затрачиваемых международными организациями, расходуется на выплату окладов сотрудникам. По определению, сотрудники расходуют эти средства в их местах службы. Инспекторы считают, что введение новых критериев, в рамках которых учитываются не только взносы государств в бюджеты организаций, но и географическое распределение затрат, положительно скажется на обеспечении справедливого географического распределения.

С учетом политических соображений существующее распределение государств-членов по группам может быть заменено альтернативной классификацией (например, по уровню представленности). В этом могут быть заинтересованы небольшие организации с ограниченным числом сотрудников, поскольку для обоснованного сбора статистических данных необходима определенная классификация.

Осознание этих двух идей представляет собой трудную задачу даже для тех организаций, которые продвинулись дальше других в решении вопросов, связанных с географической представленностью. В настоящее время лишь одна организация, ВОЗ, распространяет действие принципа географического распределения на определенные категории должностей, финансируемых из внебюджетных ресурсов. По этой причине инспекторы воздержались от включения данного вопроса в раздел доклада, озаглавленный "Рекомендации", понимая, что до осуществления такой рекомендации необходимо принять множество мер.

После установления базового показателя числа должностей, подлежащих географическому распределению, организации используют различные параметры для определения квот для каждого государства-члена с указанием числа должностей, подлежащих занятию их гражданами, а также того, следует ли данное государство считать адекватно представленным. В основе этого лежит предположение о том, что под квотой понимается определенное число должностей, при этом все должности рассматриваются как эквивалентные. Вместе с тем здесь необходимо указать одно особо важное исключение: ФАО придерживается принципа, согласно которому должность, находящаяся на низком иерархическом уровне, не должна приравниваться к должности, находящейся на верхнем иерархическом уровне. В результате каждый уровень должностей соотносится с системой пунктов, и квота может быть выражена числом пунктов, а не должностей. Далее, для того чтобы система не была жесткой, секретариаты приняли решение рассматривать в качестве квоты медиану. Ее стали называть желательным диапазоном. Желательный диапазон включает два показателя: максимальное и минимальное число должностей (или пунктов, при необходимости), и если соответствующий показатель выходит за эти пределы, то считается, что государство чрезмерно представлено или недопредставлено.

Важно отметить, что принцип присвоения весов должностям фактически уже используется в рамках всей системы Организации Объединенных Наций. Этот принцип, главным образом, проявляется на основе эмпирического применения (за исключением ФАО и, в некоторой степени, Организации Объединенных Наций), особенно при наборе на должности высокого уровня. Такие решения последовательно принимаются на основе таких крайне субъективных определений, как "много", "немного", "достаточно" или "недостаточно" и т. д., то есть довольно приблизительных критериев для оценки справедливой географической представленности. Систему взвешивания предлагается внедрить в рамках существующей практики в качестве инструмента для более

объективной оценки. Система присвоения весов должностям может применяться в дополнение к любой системе, в рамках которой уровень должности официально не учитывается. Такая система позволит учитывать в рамках географического распределения все развитие карьеры. Поскольку она будет основана на четко определенных критериях, а не на произвольных соображениях, она может обеспечить эффективную и универсальную основу для найма.

Далее, организации в различной степени применяют три фактора для определения размеров квоты, т.е. основанного на медиане диапазона, для каждого государства-члена. Разумеется, наиболее общим применяемым фактором является статус членства государства-члена, как непереносимое условие для установления желательного диапазона количества должностей, подлежащих географическому распределению. Инспекторы отмечают, что все организации учитывают статус членства каждого государства, отводя определенную процентную долю должностей для географического распределения. Этот показатель является различным для разных организаций; например, в Секретариате Организации Объединенных Наций 40 процентов должностей, подлежащих географическому распределению, распределяются на основе фактора членства по сравнению со 100 процентами в ВПС.

Два других фактора учитываются в равной степени: размер бюджетного взноса государства-члена и его демографические характеристики.

Строго говоря, размер бюджетного взноса неотъемлемо связан с членством государства в организации, при этом каждое государство-член платит свой взнос в соответствии со шкалой начисленных взносов, утвержденной руководящим органом организации. Коэффициенты для фактора взноса и фактора членства взаимосвязаны и могут быть фиксированными, т.е. пределы устанавливаются априори, или плавающими, т.е. коэффициенты устанавливаются впоследствии в отсутствие установленного предела. Значения этих двух взаимосвязанных коэффициентов весьма различны в разных организациях. Так, среди организаций с фиксированными коэффициентами фактор взноса составляет от 30 процентов в ЮНЕСКО до 75 процентов в ВОИС.

Еще одним фактором, рассматриваемым при географическом распределении, являются демографические характеристики государства-члена. Насколько это возможно, организации должны обеспечивать представленность государств-членов согласно их соответствующим демографическим характеристикам и с учетом в полной мере культурного многообразия. Крупнейший процентный показатель должностей, отводимый для этой цели, составляет 5 процентов в Организации Объединенных Наций. Как представляется, ряд организаций пока еще не имеют конкретных показателей для данного фактора.

Выше кратко изложена система, в рамках которой применяются различные критерии, утвержденные директивными органами, и для секретариатов установлены относительно небольшие ограничения в отношении географического распределения. Секретариаты должны периодически докладывать директивным органам о соблюдении ими системы в соответствии с их собственными критериями. Директивные органы могут затем выносить рекомендации по устранению любых видимых недостатков в конкретных случаях. В нынешней практике отсутствуют какие-либо свидетельства того, что такие меры директивных органов оказывают в целом какое-либо значительное влияние на исправление несоответствий в географическом распределении. До вынесения директивными органами каких-либо рекомендаций важно учесть основную цель настоящего доклада, которая заключается в определении принципов, позволяющих учитывать максимальное число элементов в любой методологии, используемой для расчета квот должностей для каждого государства-члена в целях обеспечения справедливого

географического распределения. Основанием для уточнения методологии расчета диапазона квот для каждого государства-члена является включение ряда новых государств в члены Организации Объединенных Наций, а именно новых независимых государств. В связи с вступлением в члены этих новых государств требует незамедлительного и адекватного внимания решение проблемы о том, как добиться справедливого географического распределения с учетом последних общемировых изменений, приведших к увеличению числа государств-членов при сохранении или уменьшении числа должностей, подлежащих географическому распределению.

Углубленное исследование, проведенное на основе широкого круга аналитических сопоставлений, показало, что необходим постепенный подход к изменению различных систем географического распределения должностей в рамках общей системы Организации Объединенных Наций, как это предлагают инспекторы. С учетом этого ряд изложенных ниже неортодоксальных идей должны стать предметом общего обсуждения, что может подготовить основу для дальнейшего обсуждения и продвижения вперед в решении деликатного вопроса географической представленности. Такие идеи не следует рассматривать в качестве руководящего указания для незамедлительных действий.

В свете вышесказанного инспекторы хотели бы вынести следующие рекомендации:

**РЕКОМЕНДАЦИЯ 1.** В интересах более справедливого толкования и применения принципа географической справедливости при комплектовании штатов организаций, сфера деятельности и задачи которых являются универсальными, в настоящее время для таких основополагающих факторов, как членство и взносы, соответствующие коэффициенты должна быть по крайней мере фиксированными. Необходимо уделять больше внимания фактору демографических характеристик и принципу присвоения весов уровням должностей. В случае, если применение вышеуказанных принципов для каждого государства-члена сопряжено с техническими или статистическими трудностями, необходимо сделать больший упор на региональных и субрегиональных группировках. По крайней мере должно обеспечиваться равное распределение среди географических регионов мира, определенных каждой организацией, управленческих должностей высокого уровня.

С учетом убывания числа должностей по мере продвижения к вершине административной пирамиды желательно применение принципа ротации, особенно для высших категорий. В соответствии с этим принципом по истечении определенного периода времени ту или иную должность не может занимать лицо, представляющее то же государство или группу государств-членов, что и его или ее предшественник. В этой связи Генеральный секретарь уже объявил о том, что он будет применять систему ротации в отношении должностей заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря.

**РЕКОМЕНДАЦИЯ 2.** С учетом вышеизложенных соображений и рекомендаций представляется очевидным, что должность одного уровня в данной категории не может сопоставляться с должностью иного уровня той же категории и тем более с должностью иной категории. Поэтому желательно принять принцип присвоения весов и тем самым присваивать определенный коэффициент для каждого уровня в каждой категории должностей. Применяемая в настоящее время в ФАО система заслуживает рассмотрения без ущерба для любых других аналогичных справедливых систем, например, предлагаемых Исполнительным советом ЮНЕСКО. Справедливая система присвоения весов уровням должностей приведет к значительной рационализации практики назначения на должности высокого уровня, которая уже эмпирически применяется в рамках организаций системы Организации Объединенных Наций.

РЕКОМЕНДАЦИЯ 3. Для сохранения необходимой универсальности и объективности, ожидаемых от международных организаций, внесение добровольных взносов государствами-членами не должно сопровождаться требованием о найме граждан конкретной страны или стран региона для выполнения проектов или программ, финансируемых за счет таких внебюджетных ресурсов, или обусловливаться таким наймом. В этой связи следует указать, что этого необходимо тщательно избегать, когда это сопряжено с риском повышения уровня и без того чрезмерной представленности.

РЕКОМЕНДАЦИЯ 4. Во избежание случаев чрезмерной представленности секретариаты международных организаций должны проявлять определенную осторожность в приеме граждан из той или иной страны (являющейся или не являющейся государством-членом), предоставляемых на безвозмездной основе, которые будут выполнять функции, возлагаемые, как правило, на сотрудников, набираемых самими организациями. Такое назначение может рассматриваться в качестве исключительной меры лишь в том случае, когда наем международного гражданского служащего на полную или неполную ставку неоправдан с точки зрения потребностей в осуществлении программы. В любом случае не следует допускать, чтобы такая представляющая собой исключение форма участия государства-члена превращалась в косвенный способ включения сотрудников, работающих по таким контрактам, в штаты.

РЕКОМЕНДАЦИЯ 5. На первый взгляд может показаться, что для организаций общей системы с небольшими штатами применение принципа справедливого географического распределения сопряжено с большими трудностями. В исключительных случаях организация может иметь меньшее число штатных должностей, чем число ее государств-членов. Такое положение ни в коем случае не должно препятствовать применению этого принципа. Инспекторы хотели бы рекомендовать использовать фактор "времени, в течение которого должность занимает" сотрудник, являющийся гражданином данной страны: вместо оценки географического распределения должностей на годичной основе предпочтительнее рассматривать распределение должностей за определенное количество лет. За этот период должности смогут занимать разные сотрудники из различных стран. Оцениваемое таким образом географическое распределение за определенный период времени будет более правильным показателем того, как реально применяется принцип справедливого географического распределения.

И наконец, следует упомянуть о том, что инспекторы включили все важные подлежащие рассмотрению элементы в эти рекомендации, которые следует рассматривать в качестве предложений, подлежащих постепенному применению на основе ряда решений, принимаемых в соответствии с существующими условиями в каждой организации.

В духе транспарентности инспекторы хотели бы подчеркнуть, что, по их мнению, после анализа нынешнего положения необходимо будет приступить к конкретному последующему исследованию в целях разработки практически применимой методологии расчета формул географического распределения, в которых можно было бы учесть большинство общепризнанных критериев. Инспекторы считают, что при таком подходе каждая организация может производить выбор с учетом степени разработанности в ней вопросов обеспечения геокультурной представленности.

## I. ВВЕДЕНИЕ

1. Во исполнение просьбы ЮНЕСКО Объединенная инспекционная группа включила в свою программу работы на 1995 год сопоставление методов, используемых для расчета показателей справедливого географического распределения в организациях общей системы Организации Объединенных Наций. ЮНЕСКО считала необходимым усовершенствовать систему определения квот, обычно устанавливаемых для каждого государства-члена, с учетом увеличения числа новых государств, вступающих в члены организации в последние годы, и постоянно проявляющейся ограниченности бюджетных ресурсов, что ограничивает число должностей, традиционно подлежащих географическому распределению. Как известно, еще в 1963 году Генеральная Ассамблея пересмотрела систему начисления квот, когда большое число новых государств вступило в члены Организации, что явилось непосредственным следствием процесса деколонизации. В 1993 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 47/226 от 8 апреля 1993 года учредила рабочую группу открытого состава Пятого комитета также для рассмотрения формулы определения справедливой географической представленности государств-членов в Секретариате. Группа должна была осуществлять свою работу на основании положений пункта 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций, который гласит:

"При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе".

2. Сопоставление методов расчета, что является предметом настоящего доклада, направлено на выявление основных аспектов различных методов, используемых организациями общей системы, с тем чтобы разработать меры в целях повышения справедливости географического распределения в этих организациях при наличии такого желания со стороны их государств-членов.

3. Хотя ЮНЕСКО предлагало провести сопоставление систем используемых Организацией Объединенных Наций, МОТ, ФАО, ЮНЕСКО, ВОЗ, ИКАО, ЮНИДО и МАГАТЭ, инспекторы сочли также полезным включить краткую справочную информацию о системах или условиях, существующих в других организациях, таких, как ВПС, МСЭ, ВМО, ИМО и ВОИС, и в организациях, где географическая представленность государств-членов не основана на формальной системе или установленных квотах, как, например, МПП, и особенно ПРООН, ЮНИСЕФ и УВКБ в рамках Организации Объединенных Наций, с учетом того, что на эти последние органы данная система не распространяется.

### II. СОПОСТАВЛЕНИЕ РАЗЛИЧНЫХ МЕТОДОВ РАСЧЕТА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ГЕОГРАФИЧЕСКОЙ ПРЕДСТАВЛЕННОСТИ В СООТВЕТСТВУЮЩИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

#### A. Секретариат Организации Объединенных Наций

4. Отличительной чертой действующей в настоящее время системы является установление желательных диапазонов для каждого государства-члена. Эта система является результатом медленного процесса изменений. Желательный диапазон включает два числа, представляющие минимальное и максимальное число должностей, которые должны занимать граждане соответствующего государства, для того чтобы считалось, что оно надлежащим образом представлено в Секретариате.



5. Как известно, в 1947 году Генеральная Ассамблея в своей резолюции 153 (II) от 15 ноября 1947 года подтвердила, что ввиду его международного характера и необходимости избежать нежелательного преобладания существующих в отдельных странах способов ведения работы, руководящие принципы и методы управления Секретариата должны отражать возможно полнее то ценное, что присуще различным цивилизациям и технической компетентности всех государств - членов Организации. Невозможно переоценить то основополагающее значение, которое следует придавать универсальному характеру Организации и в связи с этим возможно большей представленности всех культур и многообразия, характеризующих государства-члены, для того чтобы Секретариат функционировал независимо и в его деятельности находило полное отражение богатство множества компонентов Организации, и при этом не допускалось, чтобы та или иная страна или группа стран, которые могут считать себя обязанными выполнять ключевые функции, занимала господствующее положение.

6. В резолюции 1852 (XVII) от 19 декабря 1962 года Генеральная Ассамблея определила три фактора, имеющих важное значение для определения желательных диапазонов: а) факт членства в Организации; б) фактор численности населения (который может рассчитываться на региональной основе); и с) взносы, выплачиваемые государствами-членами в бюджет Организации. Следует также отметить, что Генеральная Ассамблея подчеркнула необходимость учета относительной важности должностей различных уровней и необходимость обеспечения более сбалансированного с региональной точки зрения состава персонала на должностях уровней Д-1 и выше.

7. С учетом ряда изменений нынешняя система расчета желательных диапазонов основана на резолюции 42/220 А от 21 декабря 1987 года. Ниже описывается функционирование системы, которая применяется с 1 января 1988 года.

8. Для географического распределения отведено определенное число должностей (базовый показатель), которое служит основой для нижеследующих расчетов. В настоящее время этот базовый показатель составляет 2700 должностей. Исключаются должности персонала со специальной лингвистической квалификацией и персонала категорий полевой службы, общего обслуживания и смежных категорий, а также должности, на которые сотрудники назначаются на срок менее одного года, и должности сотрудников, специально назначаемых для службы в миссиях; персонала, назначаемого для службы лишь в Программе Организации Объединенных Наций по окружающей среде (ЮНЕП) или Центре Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (Хабитат); сотрудников, назначаемых после межучрежденческих консультаций на должности, финансируемые на межучрежденческой основе; персонала по проектам технического сотрудничества; и национальных сотрудников, работающих в информационных центрах Организации Объединенных Наций (см. А/48/559, пункты 11 и 12; см. также А/49/527).

9. Не подлежат географическому распределению также должности сотрудников, прикомандированных в секретариаты вспомогательных органов Организации Объединенных Наций, которые имеют специальный статус в отношении назначений. К этим органам относятся ПРООН, УВКБ, ЮНИТАР, БАПОР, ЦМТ, КМГС, Международный Суд и УООН.

10. Сорок процентов должностей, подлежащих географическому распределению, подлежат распределению между государствами-членами в силу их членства в Организации: таким образом, показатель 2700 делится на число государств-членов и получаемый результат представляет собой число должностей, отведенных для каждого члена. К ним добавляются должности, распределяемые на основе фактора "численности населения": для этой цели отводится 5 процентов должностей, и доля от этого числа должностей для каждого государства-члена рассчитывается пропорционально численности его населения. Такой же подход применяется в отношении фактора "взноса", на который

приходятся остальные 55 процентов величины первоначального показателя, или 1485 должностей. Число должностей, отводимое таким образом для каждого государства-члена, называется медианой. Желательный диапазон рассчитывается на основе этой медианы посредством установления верхнего и нижнего пределов на 15 процентов соответственно выше и ниже медианы. Вместе с тем предусматривается, что минимальная величина нижнего предела составляет 4,8 должности, а величина верхнего предела не может опускаться ниже показателя в 14 должностей.

11. Утверждая вышеописанный метод расчета, Генеральная Ассамблея приняла решение вновь рассмотреть вопрос о желательных диапазонах на своей следующей сессии в свете мнений государств-членов по вопросу об установлении паритета между факторами членства и взноса и возможности увеличения коэффициента, присваиваемого фактору численности населения.

#### В. Международная организация труда

12. Система, применяемая в МОТ, основана лишь на двух критериях: факторах членства и взноса в бюджет организации, при этом последний является преобладающим.

13. Коэффициент фактора членства в системе МОТ, в отличие от системы в ЮНЕСКО, устанавливается *a posteriori*. В соответствии с этой системой любому государству-члену, взнос которого составляет 0,20 или менее процента от размеров бюджета организации, выделяется одна должность. Отводимое таким образом число должностей зависит непосредственно от числа соответствующих государств, и оно по определению может меняться от одного бюджетного цикла к другому. Общее число таких должностей вычитается из общего числа подлежащих заполнению должностей, которые подлежат географическому распределению в течение данного бюджетного года. Для определения желательных диапазонов для соответствующих стран число должностей, соответствующих верхнему пределу желательного диапазона, приравнивается к двум. Таким образом, на основе применения этого критерия каждую страну могут представлять по крайней мере один или два сотрудника.

14. Для стран, взносы которых составляют более 0,2 процента от размеров годового бюджета, минимальное число должностей в их желательных диапазонах определяется исключительно размерами их взносов в бюджет. Величина верхнего предела желательного диапазона определяется посредством добавления 25 процентов к минимуму, устанавливаемому указанным выше образом. Для государств, взнос которых составляет более 10 процентов от общего объема бюджета, производится корректировка: величина в размере 25 процентов не добавляется показателю, получаемому посредством использования вышеописанного метода, а вычитается из него.

15. Для иллюстрации можно привести три гипотетических примера:

а) первый случай: для страны, взнос которой составляет 0,2 процента от размеров бюджета. Она будет иметь право на желательный диапазон выше 0,2 процента;

б) второй случай: для страны, взнос которой составляет более 0,2 процента и менее 10 процентов от размеров бюджета - например, 5 процентов. Она будет иметь право на 5 процентов от числа должностей, остающихся после вычета из общего числа должностей, подлежащих географическому распределению (например, 650), числа должностей, отведенных для всех государств-членов, взносы которых равны или меньше 0,2 процента от размеров бюджета, например, 140. Таким образом, 650 минус 140 составляет 510, и данная страна будет иметь право на 5 процентов этих

510 должностей. Полученный таким образом показатель представляет минимальный предел желательного диапазона;

с) третий случай: для страны, взнос которой составляет более 10 процентов, например 12 процентов. Она будет иметь право на 12 процентов от 510 должностей. Полученный таким образом показатель представляет собой максимальный предел желательного диапазона; для получения минимального предела из величины максимального предела вычитается величина в размере 25 процентов.

16. В этой системе не учитывается фактор численности населения и не применяется никакая система взвешивания.

### С. Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций

17. Признавая, как и другие организации, необходимость обеспечения возможно более широкой географической представленности при наборе персонала, ФАО приняла систему, которая характеризуется некоторыми особыми чертами. Фактически эта концепция заложена в пункте 3 статьи VII устава ФАО, который гласит: "При назначении сотрудников Генеральный директор с учетом первостепенной важности обеспечения высокого уровня работоспособности и технической компетенции уделяет должное внимание важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе".

18. Представленность государства-члена определяется непосредственно его взносом в регулярный бюджет. Вместе с тем должности, подлежащие географическому распределению, оцениваются неодинаково. Каждой должности в зависимости от ее важности присваивается определенное число пунктов. Должности класса С-1 присваивается один пункт; класса С-2 - 2; класса С-3 - 4; класса С-4 - 6; класса С-5 - 8; класса Д-1 или Д-2 - 10; а должностям помощника Генерального директора или заместителя Генерального директора - 15 пунктов.

19. Таким образом, показатель представленности зависит от общего числа занимаемых должностей, которые представляют определенное число пунктов. Число пунктов, соответствующих должностям, занимаемым гражданами данного государства-члена, сопоставляется с процентной долей пунктов, присваиваемых государству в соответствии с размерами его взноса в регулярный бюджет.

20. В соответствии с этой системой страна считается надлежащим образом представленной:

а) если ее взнос составляет 10 или менее процентов от размеров бюджета и показатель ее представленности находится в рамках диапазона, нижняя граница которого на 25 процентов ниже показателя представленности, который она должна была бы иметь с учетом процентной доли ее взноса в бюджет, а верхняя граница - на 50 процентов выше этого показателя;

б) если ее взнос составляет более 10, но менее 20 процентов от объема расходов по регулярной программе и показатель ее представленности находится в рамках диапазона, нижняя граница которого на 25 процентов ниже показателя представленности, который она должна была бы иметь с учетом процентной доли ее взноса в бюджете, а верхняя граница - на 25 процентов выше этого показателя;

с) если ее взнос составляет более 20 процентов от объема расходов по регулярной программе организации и показатель ее представленности находится в рамках диапазона, нижняя граница которого на 25 процентов ниже показателя представленности, который она должна была бы иметь с учетом непосредственно процентной доли ее взноса в объеме расходов по программе, а верхняя граница - равна этому показателю.

21. В отчетах о географической представленности учитывается лишь число государств, а также то, все ли государства-члены представлены по крайней мере одним сотрудником на той или иной должности. Вышеуказанным способом рассчитывается число фактически заполненных должностей по крайней мере за один год, а не общее число должностей, подлежащих географическому распределению. В случае, если должность занимает сотрудник класса ниже класса этой должности, то засчитывается число пунктов, присваиваемых классу сотрудника.

#### D. Организация Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры

22. Как и Организация Объединенных Наций, ЮНЕСКО в соответствии с уставом обязана уважать принцип справедливого географического распределения.

23. Правила, действующие в настоящее время в ЮНЕСКО, также являются результатом длительного процесса изменений. Первоначально ЮНЕСКО применяла систему географического распределения, основанную исключительно на присвоении весов должностям, означавшую, что каждому классу подлежащих географическому распределению должностей присваивалось число пунктов в соответствии с его уровнем. От этого принципа отказались в 1960 году (решение Исполнительного совета 56/EX/11, пункт 5), и показатель представленности был непосредственно увязан с размерами взносов в бюджет ЮНЕСКО, при этом 1 проценту объема бюджета соответствовал 1 процент числа должностей по основной разверстке. В то же время было принято решение, что выделяемое для страны число должностей не может быть меньше двух и что максимальное число должностей, на которые имеет право страна, должно быть равно "медиане", определяемой как функция размера взноса в бюджет плюс 25 процентов. По аналогии, минимальное число соответствующих должностей равнялось той же "медиане" за вычетом 25 процентов. Вместе с тем верхний 25-процентный предел не применялся для стран, взнос которых составлял более 10 процентов от объема бюджета.

24. Начиная с 1974 года стала применяться система планирования найма, в частности для обеспечения возможно более справедливого географического распределения. Самый последний действующий план установлен на 1990-1995 годы. Показатель минимального числа должностей менялся с течением времени и в настоящее время составляет четыре должности для каждой страны при диапазоне от двух до шести должностей, определяемом на основании фактора членства в организации.

25. Ныне действующие правила в отношении обеспечения справедливой представленности основаны на двух критериях: первым является базовый показатель числа должностей, подлежащих географическому распределению, а вторым медиана, или число должностей, отводимых каждому государству-члену, которое в свою очередь определяется исключительно двумя факторами: фактором членства в организации, в соответствии с которым государство автоматически имеет право на минимальную квоту, и размерами взноса государства-члена в оперативный бюджет.

26. Базовым показателем является число должностей, теоретически подлежащих географическому распределению. Оно устанавливается Генеральной конференцией ЮНЕСКО;

этот показатель применяется лишь для должностей сотрудников категорий специалистов, главных сотрудников и директоров (включая должности помощника Генерального директора); этот показатель не распространяется на лингвистические должности и должности сотрудников категории общего обслуживания. В 1961 году, когда членами организации являлись 100 государств, число должностей, которые включались в базовый показатель, составляло 400. Оно достигло максимального уровня в 1100 должностей в 1984 году, когда членами организации являлось 161 государство, и сократилось до нынешнего уровня в 850 должностей по состоянию на 1 января 1990 года. Вместе с тем следует отметить, что базовый показатель не совпадает с числом должностей, включенных в бюджет и фактически подлежащих географическому распределению. В 1974 году фактическое число подлежащих географическому распределению должностей составляло 852 по сравнению с базовым показателем в 800 должностей; в 1988 году расхождение было в обратную сторону: при базовом показателе 1100 фактическое число подлежащих географическому распределению должностей составляло 700.

27. Медиана для каждого государства-члена, или, что более правильно, квота, является функцией, во-первых, фактора членства этого государства, а во-вторых - размеров его взноса в оперативный бюджет. На своей двадцать седьмой сессии Генеральная конференция ЮНЕСКО отказалась от принципа *a posteriori*, обуславливавшего относительное значение факторов "членства" и "взноса", в соответствии с которым из базового показателя сначала вычитались должности, отводимые для государств-членов, размеры взносов которых были меньше установленного процентного показателя. В действующей в настоящее время системе пределы устанавливаются *a priori*: 76 процентов для фактора членства и 24 процента для фактора взносов. Фактор численности населения не применяется.

28. Подробная информация о методологии расчета, принятой ЮНЕСКО, приводится в документах 134EX/26, 135EX/23, 135EX/19, 140EX/22, 141EX/29, 142EX/35, 144EX/25 и 145EX/33. В решении 140EX/7.6, принятом Исполнительным советом ЮНЕСКО в 1992 году, секретариату предлагалось провести исследование по вопросу о внедрении системы присвоения весов должностям.

29. В последующее сопоставление с системами, применяемыми в ФАО и ИКАО, необходимо включить следующие элементы системы, предусмотренной в ЮНЕСКО и изложенной в документе 145EX/33 от 22 сентября 1994 года. Во-первых, число должностей, отводимых для географического распределения в каждом классе, рассчитывается как процентная доля от числа таких должностей во всех классах. Этот процентный показатель затем пропорционально переносится на число должностей в базовом показателе. Таким образом, на одну должность помощника Генерального директора среди 824 должностей, фактически отводимых для распределения, приходится 1 процент величины базового показателя в 850 должностей. Для получения числа пунктов для каждой должности данного уровня - коэффициента взвешивания - число должностей в базовом показателе умножается на размер валового оклада для ступени 1 соответствующего класса. В ЮНЕСКО (при ее нынешнем базовом показателе в 850 должностей, теоретически подлежащих географическому распределению, и 824 предусмотренных в бюджете должностях) результатом применения такой системы взвешивания является шкала коэффициентов взвешивания, начиная с 1328 для должностей классов С-1/С-2 и кончая 4420 для должности помощника Генерального директора.

#### Е. Международная организация гражданской авиации

30. Как и другие организации, ИКАО должным образом учитывает необходимость применения принципа справедливого географического распределения и с этой целью

определила желательное число должностей, позволяющее обеспечить справедливую представленность как можно большего числа ее государств-членов.

31. В соответствии с принятой в 1981 году системой желательный уровень представленности государств-участников рассчитывается на основе двух факторов, а именно фактора членства и фактора взноса. В то время насчитывалось 151 государство-участник и 274 штатные должности, подлежащие географическому распределению. Каждому государству был присвоен фактор членства, равный единице, в результате чего для распределения по фактору взноса оставалось лишь 123 должности (274-151). В ходе рассмотрения этого вопроса было признано, что применение фактора взноса будет существенно ограничено в связи с наличием лишь 123 должностей, подлежащих распределению на основе размера взноса в бюджет ИКАО. Вместе с тем было признано, что не все государства-участники будут представлены в секретариате одновременно, и на основании этого было принято решение ограничить число должностей, подлежащих распределению по фактору членства, двумя третями числа государств-участников, сохранив за каждым государством фактор членства в размере единицы, а оставшиеся должности распределять среди государств-участников на основе размера их взноса в бюджет ИКАО. Таким образом, было решено распределять 100 должностей по фактору членства и 174 должности - по фактору взноса. В 1996 году насчитывалось 184 государства-участника, вследствие чего по фактору членства распределялось 123 должности, поскольку по состоянию на 31 августа 1996 года общее число должностей составляло 225 за вычетом предусмотренной в бюджете доли вакансий по должностям категории специалистов в размере 12 процентов.

32. Фактор взноса рассчитывается путем умножения показателя доли взноса какого-либо государства в бюджет ИКАО на число должностей, подлежащих распределению по фактору взноса (174 в 1981 году и 102 в 1996 году), а полученный результат округляется до ближайшего целого числа. Число должностей, соответствующих желательному уровню представленности определяется путем прибавления к одной должности, распределенной по фактору членства, результата расчетов по фактору взноса.

33. Следует также отметить, что, хотя в ИКАО, как и в других организациях, должности категории общего обслуживания не подлежат географическому распределению, секретариату предлагается производить на местном рынке набор сотрудников категории общего обслуживания, не являющихся гражданами страны места службы, при условии постоянного проживания в принимающей стране. Сотрудники категории специалистов на лингвистических должностях набираются на международной основе.

34. Для определения желательного числа должностей для каждого государства-члена в настоящее время применяется следующая система. В начале 1994 года в ИКАО насчитывалось 183 государства-члена и 262 должности, подлежащие географическому распределению. Приоритетное значение предполагалось придать фактору взноса, однако после выделения одной должности каждому государству-члену на основании фактора членства для распределения в соответствии с размером взносов в бюджет оставалось бы 89 должностей. Кроме того, поскольку в секретариате вообще не было представлено более половины членов, ИКАО поставила перед собой среднесрочную цель обеспечения представленности по крайней мере двух третей ее государств-членов. Поскольку в этом случае на фактор членства будет приходиться 122 должности, для распределения среди государств-членов по фактору взноса остается 140 должностей (262-122). Таким образом, каждое государство представлено в секретариате на желательном минимальном уровне, т.е. имеет одну должность, а также там, где это необходимо, дополнительные должности, число которых рассчитывается путем умножения процентной величины взноса

в общий бюджет на число оставшихся должностей (140) с округлением полученного результата до ближайшего целого числа.

35. Следует также отметить, что, хотя в ИКАО, как и в других организациях, должности категории общего обслуживания не подлежат географическому распределению, секретариату предлагается набирать на местном рынке сотрудников категории общего обслуживания, не являющихся гражданами страны расположения места службы. Такой же принцип применяется в отношении сотрудников категории специалистов на лингвистических должностях.

#### Г. Всемирная организация здравоохранения

36. Применяемая ВОЗ система основана на ряде принятых Всемирной ассамблеей здравоохранения резолюций, например резолюций 32.37, 34.15 и 42.12, которые воспроизводятся в томе II сборника резолюций и решений, 1985 год, и томе III, 1993 год. Подробные сведения о том, как резолюции Всемирной ассамблеи здравоохранения претворяются в жизнь, приводятся в различных докладах Исполнительному совету ВОЗ.

37. Применяемая ВОЗ система желательных диапазонов во многом построена по аналогии с системой, применяемой Организацией Объединенных Наций. Вместе с тем имеются некоторые характерные для ВОЗ отличия и особенности, которые уместно рассмотреть более подробно.

38. Основные положения применяемой в Организации Объединенных Наций системы были заимствованы без изменений: 40 процентов должностей распределяются по фактору членства, 55 процентов - по фактору взноса и оставшиеся 5 процентов - по фактору численности населения. Медиана желательных диапазонов представляет собой сумму этих факторов. Верхняя и нижняя границы желательного диапазона устанавливаются относительно медианы, т.е. на 15 процентов выше и ниже ее или, что характерно только для ВОЗ, на 0,1778 процента от общего числа должностей в сторону увеличения или уменьшения, причем во всех случаях выбирается более высокий показатель. Верхняя граница желательного диапазона должна также составлять по крайней мере 0,51852 процента от общего числа должностей.

39. Как и в Организации Объединенных Наций, базовое число должностей, подлежащих географическому распределению, определяется Всемирной ассамблеей здравоохранения. В 1993 году оно было повышено с 1450 до 1600 должностей. Однако в отличие от Организации Объединенных Наций в ВОЗ источник финансирования должностей не принимается во внимание. Географическому распределению подлежат должности, финансируемые за счет внебюджетных ресурсов, за исключением должностей в Международном агентстве по изучению рака и в Панамериканской организации здравоохранения.

40. В соответствии с этими правилами 640 должностей распределяются по фактору членства (3,3507853 должности на каждого члена, которых насчитывается 191); 880 должностей распределяются по фактору взноса (8,8 должности на 1 процент бюджетного взноса); и 80 должностей распределяются по фактору численности населения (0,014239 должности на 1 млн. жителей). Рассчитываемая в соответствии с указанным выше порядком медиана увеличивается или уменьшается на 15 процентов для получения максимального и минимального уровня желательного диапазона, или на 2,8448 должности, причем выбирается наибольший показатель. Наконец, рассчитанный для каждого государства-члена показатель округляется до ближайшего целого числа при

том понимании, что нижняя граница желательного диапазона не может быть меньше единицы, а верхняя - меньше восьми.

41. Необходимо подчеркнуть, что при расчетах желательных диапазонов учитываются только взносы в регулярный бюджет Организации и никак не учитываются внебюджетные взносы.

#### Г. Всемирный почтовый союз

42. Строго говоря, ВПС не применяет систему "страновых квот" с учетом чрезвычайно малого числа сотрудников, в отношении которых применимо понятие географического распределения.

43. В положениях о персонале конкретно указывается, что принцип справедливого географического распределения должен применяться в отношении должностей категории специалистов и выше, но не в отношении должностей категории общего обслуживания, которые обычно заполняются путем набора на местной основе. Географическое распределение применяется в "континентальном" смысле в отношении пяти географических групп, признанных ВПС.

44. При расчете континентальных квот должностей ВПС учитывает только фактор членства. Географическому распределению подлежат в общей сложности лишь 65 должностей категорий Генерального директора, заместителя Генерального директора и категории специалистов и выше, тогда как число государств-членов составляет 189. В принципе число должностей, подлежащих географическому распределению, умножается на число стран в каждой географической группе и делится на общее число членов Союза.

#### Н. Международный союз электросвязи

45. Как и организации общей системы в целом, МСЭ применяет принцип географического распределения в отношении должностей сотрудников категории специалистов и выше за исключением лингвистических должностей. Таким образом, географическому распределению не подлежит ни одна должность категории общего обслуживания, хотя в исключительных случаях разрешается международный набор на должности разрядов 0-5, 0-6 и 0-7 согласно положениям резолюции 50, принятой Конференцией полномочных представителей в Киото в 1994 году. Теоретически принцип географического распределения применяется также в отношении нескольких выборных сотрудников Союза, хотя Совет МСЭ не смог принять конкретного решения о механизме, который автоматически обеспечивал бы справедливое распределение.

46. Общий принцип, зафиксированный в статье 101 Устава Организации Объединенных Наций, подтверждается в разделе 154 устава МСЭ (Женева, 1992 год). В связи с применением этого принципа следует отметить резолюцию 41 (Ницца, 1989 год):

"... при заполнении вакантных должностей путем набора на международной основе, когда необходимо выбрать одного из нескольких кандидатов, отвечающих квалификационным требованиям в отношении должности, предпочтение отдается кандидатам из тех регионов мира, которые недостаточно представлены в штатном расписании Союза".

Этот принцип также провозглашен в положениях и правилах о персонале МСЭ, в частности в положении о персонале 4.2 о географическом распределении, где говорится, что:



а) должным образом учитывается важность набора персонала на как можно более широкой географической основе, и при наличии равной квалификации предпочтение отдается кандидатам из тех регионов мира, которые не представлены или недостаточно представлены;

б) этот принцип не применяется в отношении должностей категории общего обслуживания, за исключением технических должностей в штаб-квартире разряда О-7, О-6 и О-5.

Кроме того, согласно положениям резолюции 626 Совета МСЭ, в отношении кандидатов из развивающихся стран допускается смягчение требований в отношении знания языка.

47. С учетом важного значения, придаваемого МСЭ географической представленности на региональной основе, государства - члены Союза делятся на пять регионов:

- Регион А - Америка (32 страны)
- Регион В - Западная Европа (27 стран)
- Регион С - Восточная Европа и Северная Азия (27 стран)
- Регион D - Африка (52 страны)
- Регион Е - Азия и Австралия (52 страны).

Это объясняется тем, что принцип географического распределения применяется в отношении ограниченного числа должностей категории специалистов и выше, которых насчитывалось менее 250 на момент проведения Конференции полномочных представителей в Киото в 1994 году. Какая-либо система, основанная на применении конкретных критериев, разработана не была. В докладе Совета Конференции полномочных представителей в Киото в 1994 году указывалось, что в 1993 году в общем числе 240 сотрудников из 182 стран, поделенных на пять регионов, не было представлено 60 процентов стран.

#### I. Всемирная метеорологическая организация

48. Как и другие организации, численность сотрудников которых невелика в сопоставлении с числом государств-членов, в ВМО число государств-членов превышает число должностей, подлежащих географическому распределению. Хотя в Организации насчитывается лишь 106 географических должностей на 178 государств-членов, в секретариате представлено более половины ее членов.

49. Соответствующий принцип провозглашен в положениях и правилах о персонале, где указывается, что сотрудники назначаются на как можно более широкой географической основе.

#### J. Международная морская организация

50. Хотя число сотрудников ИМО в сопоставлении с числом государств-членов также мало, она, тем не менее, подчеркивает необходимость применения принципа набора персонала на как можно более широкой географической основе. Вместе с тем отсутствует какая-либо конкретная система, основанная на применении любого из традиционных элементов, таких, как членство, размер взноса или численность населения.

## К. Всемирная организация интеллектуальной собственности

51. Закрепленный в Уставе Организации Объединенных Наций принцип нашел отражение в Конвенции о создании ВОИС, где подтверждается необходимость набора персонала на как можно более широкой географической основе. Этот принцип вновь подтверждается и излагается в статье 4.2 положений и правил о персонале, в которой, в частности, говорится о кандидатах из недостаточно представленных регионов мира.

52. Как и в других организациях, где число должностей, подлежащих географическому распределению, за исключением лингвистических должностей и должностей категории общего обслуживания, относительно невелико, в ВОИС используется метод распределения должностей по семи признанным Организацией регионам.

53. Применяемая ВОИС формула описана в пункте 14 документа WO/CC/IX/2, утвержденного Координационным комитетом в 1975 году.

54. Число должностей, подлежащих в настоящее время географическому распределению в соответствии с этой формулой, составляет 135. Одна четвертая часть должностей распределяется среди семи составляющих регионов, а оставшиеся три четверти делятся между регионами в зависимости от размера их взносов в бюджет Организации. В отношении каждого региона также применяется предельное отклонение в размере 10 процентов в обе стороны от рассчитанной таким образом медианы, с тем чтобы сделать ее справедливой.

## L. Международное агентство по атомной энергии

55. Официально МАГАТЭ не применяет систему квот или желательные диапазоны.

56. Вместе с тем в пункте D статьи VII статута МАГАТЭ указывается, что, как и в других организациях, важное значение при наборе персонала придается критерию эффективности, компетентности и добросовестности; должное внимание должно также уделяться размеру взносов членов и важности набора персонала на как можно более широкой географической основе.

57. Хотя большинство организаций учитывают размер взносов членов в бюджет при расчете элементов, определяющих критерии географического распределения, МАГАТЭ является единственной организацией, в статуте которой содержится конкретная ссылка на размер взносов еще до упоминания географического распределения. Кроме того, уместно отметить, что в своей резолюции 386 (GC-XXV) Совет управляющих Агентства подчеркнул необходимость существенного увеличения числа сотрудников из развивающихся стран на всех уровнях, особенно на старших и руководящих должностях.

58. Согласно правилу о персонале 3.01.1 МАГАТЭ, "принцип набора на как можно более широкой географической основе применяется в отношении должностей заместителей Генерального директора и должностей категории директоров, а также должностей категории специалистов, за исключением должностей, требующих лингвистических навыков". Из этого следует, что формально принцип географического распределения не применяется в отношении должностей категории общего обслуживания. Хотя никакие должности категории общего обслуживания формально не исключаются из географического распределения, на практике для целей географического распределения должности категории общего обслуживания не учитываются.

59. Хотя, как указывалось выше, Агентство не применяет систему квот или желательных диапазонов, оно в неофициальном порядке использует аналог квоты

государства-члена, рассчитанной чисто с учетом размера взноса этого государства в бюджет Агентства. Этот подход непосредственно отражает долевое распределение взносов в бюджет с учетом числа должностей, в отношении которых предположительно применяется принцип географического распределения.

60. Из вышесказанного следует, что расчеты теоретических географических квот приводятся исключительно для наглядности.

#### М. Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

61. Используемая ЮНИДО система расчета желательных диапазонов в отношении сотрудников Организации основана на принципе, схожем с формулой, используемой в Секретариате Организации Объединенных Наций. Общее число должностей для целей расчета принято за 400, что примерно соответствует числу подлежащих географическому распределению должностей нынешних сотрудников ЮНИДО (409). Как и в Организации Объединенных Наций, базовое число должностей включает все должности категории специалистов и выше до уровня заместителя Генерального директора, за исключением должностей, которые требуют специальных лингвистических навыков, и должностей сотрудников по проектам технического сотрудничества, назначаемых в соответствии со специальной серией правил о персонале (серия 200).

62. Вес фактора членства составляет 40 процентов, в результате чего среди 167 государств-членов распределяется 160 должностей. В силу принадлежности к Организации примерно все государства-члены имеют по одной должности.

63. Вес фактора взноса составляет 55 процентов. На него приходится 220 должностей. Доля фактора членства для каждого государства-члена представляет собой результат деления 220 на 100, помноженный на размер взноса этого государства-члена в регулярный бюджет согласно шкале взносов.

64. Оставшиеся 20 должностей (или 5 процентов базового числа) распределяются среди государств-членов с учетом численности их населения при постепенном уменьшении веса фактора численности населения, в результате чего при численности населения от 250 до 450 млн. человек вес фактора составляет три четверти, от 450 до 650 млн. человек - одну вторую, а свыше 650 млн. человек - одну четверть.

65. Число причитающихся каждому государству-члену должностей на основе факторов членства, численности населения и взноса суммируется для определения медианы желательного диапазона для каждого государства-члена. Верхний и нижний пределы каждого диапазона устанавливаются путем увеличения и уменьшения медианы на 15 процентов. Иными словами, диапазон находится в пределах 85 и 115 процентов от медианного уровня. Результаты расчетов округляются до ближайшего целого числа. Единственное отклонение от процедуры округления имеет место тогда, когда верхний и нижний показатели больше единицы, но меньше двух (что привело бы к установлению диапазона в пределах 2-2), и в этом случае диапазон устанавливается в размере 1-3.

66. Опыт ЮНИДО свидетельствует о том, что существующая в Организации Объединенных Наций система географических квот может применяться даже в тех организациях, где число должностей относительно невелико.

### III. СТАТИСТИЧЕСКОЕ РЕЗЮМЕ\*

#### Таблица 1 и диаграмма 1

##### Персонал общей системы с разбивкой по региональным группам (регионам)

В таблице 1 приводятся данные о числе сотрудников с разбивкой по региональным группам (регионам) отдельно по категории общего обслуживания (О), категории специалистов (С) и категории директоров и выше (Д), а также сотрудникам всех категорий в целом.

Для облегчения анализа приводимой информации дается также доля числа сотрудников каждой группы в общем числе сотрудников соответствующей категории.

Из приведенных данных следует, что в общей системе в наиболее благоприятном положении находится регион Западной Европы. На граждан западноевропейских стран приходится 31 процент всех сотрудников:

#### Доля в процентах

Категория директоров и выше	33
Категория специалистов	37
Категория общего обслуживания	28

Сразу после Западной Европы следуют две другие региональные группы - Африка и Азия и тихоокеанский регион, на которые приходится соответственно 23 и 18 процентов всех сотрудников:

#### Доля в процентах

Категория директоров и выше	17 (каждый)
Категория специалистов	15 (каждый)
Категория общего обслуживания	
Африка	26
Азия и тихоокеанский регион	19

За этой "группой лидеров" следуют другие регионы: сначала североамериканская группа, на которую приходится 12 процентов всех сотрудников:

#### Доля в процентах

Категория директоров и выше	16
Категория специалистов	15
Категория общего обслуживания	10

---

\* Разница в общих показателях с разбивкой по странам и местам службы объясняется тем фактом, что по техническим причинам некоторые элементы (примерно 3 процента базы данных) отсутствовали. В целях компенсации этой нехватки данных аналитическая часть настоящего доклада строится в основном на относительных показателях.

Затем следует Латинская Америка, на которую приходится 10 процентов всех сотрудников:

Доля в процентах

Категория директоров и выше	8
Категория специалистов	9
Категория общего обслуживания	10

и замыкают список оставшиеся два региона - Ближний Восток и Восточная Европа - на которые приходится, соответственно, 5 и 3 процента всех сотрудников:

Доля в процентах

Категория директоров и выше	
Ближний Восток	5
Восточная Европа	4
Категория специалистов	
Ближний Восток	3
Восточная Европа	6
Категория общего обслуживания	
Ближний Восток	6
Восточная Европа	1

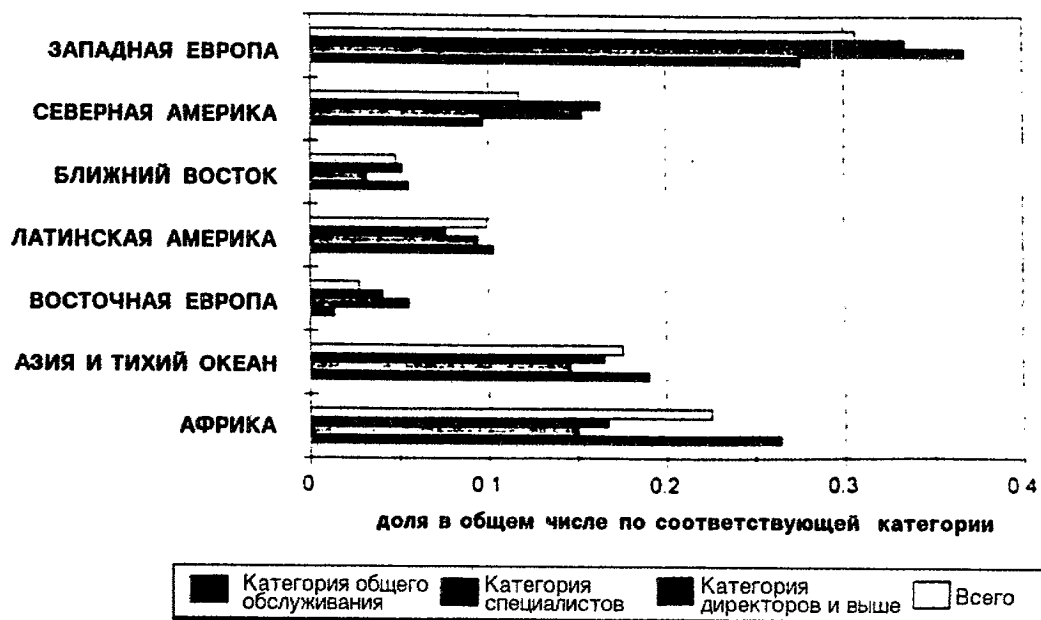
Диаграмма 1 иллюстрирует положение каждой региональной группы в соответствующих категориях.

Таблица 1. Персонал системы Организации Объединенных Наций с разбивкой по региональным группам (регионам)

Региональная группа	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
<u>Число сотрудников</u>				
Африка	9 123	2 463	352	11 938
Азия и тихоокеанский регион	6 586	2 396	347	9 329
Восточная Европа	471	907	85	1 463
Латинская Америка	3 564	1 544	161	5 269
Ближний Восток	1 915	524	109	2 548
Северная Америка	3 353	2 504	342	6 199
Западная Европа	9 536	6 005	701	16 242
Всего	34 548	16 343	2 097	52 988

Региональная группа	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
<u>Доля в общем числе</u>				
Африка	0,26	0,15	0,17	0,23
Азия и тихоокеанский регион	0,19	0,15	0,17	0,18
Восточная Европа	0,01	0,06	0,04	0,03
Латинская Америка	0,10	0,09	0,08	0,10
Ближний Восток	0,06	0,03	0,05	0,05
Северная Америка	0,10	0,15	0,16	0,12
Западная Европа	0,28	0,37	0,33	0,31
Всего	1,00	1,00	1,00	1,00

Диаграмма 1. Персонал системы Организации Объединенных Наций с разбивкой по региональным группам (регионам)



## Таблица 2 и диаграмма 2

### Персонал общей системы с разбивкой по регионам расположения мест службы

На основе тех же группировок, категорий и статистического подхода в таблице приводится разбивка персонала общей системы по регионам расположения мест службы.

Приводимые данные вновь свидетельствуют о том, что Западная Европа занимает лидирующее место среди других региональных групп. В организациях (или отделениях), расположенных на Европейском континенте, работает в общей сложности 35 процентов сотрудников общей системы.

По категории директоров и выше и категории специалистов эти показатели являются еще более высокими и составляют 42 и 40 процентов, соответственно. На Западную Европу также приходится наиболее высокая доля сотрудников категории общего обслуживания, которая составляет 33 процента. Хотя с точки зрения общей численности персонала Африка занимает второе место (23 процента), по категории директоров и выше после Западной Европы следует Северная Америка (23 процента). После Африки, на которую приходится третий по величине показатель по категории директоров и выше (16 процентов) и второй по величине показатель по категории специалистов (21 процент) и категории общего обслуживания (25 процентов), следует регион Азии и Тихого океана, на долю которого приходится 13 процентов персонала:

#### Доля в процентах

Категория директоров и выше	10
Категория специалистов	11
Категория общего обслуживания	14

Ближний Восток и Латинская Америка идут практически "ноздря в ноздрю", и на их долю приходится 5 и 6 процентов, соответственно:

#### Доля в процентах

##### Ближний Восток

Категория директоров и выше	4
Категория специалистов	3
Категория общего обслуживания	7

##### Латинская Америка

Категория директоров и выше	5
Категория специалистов	6
Категория общего обслуживания	6

Последнее место занимает Восточная Европа, на которую приходится наименьший показатель должностей (1 процент по каждой из рассмотренных категорий).

Результаты приведенного выше анализа наглядно проиллюстрированы на диаграмме 2.

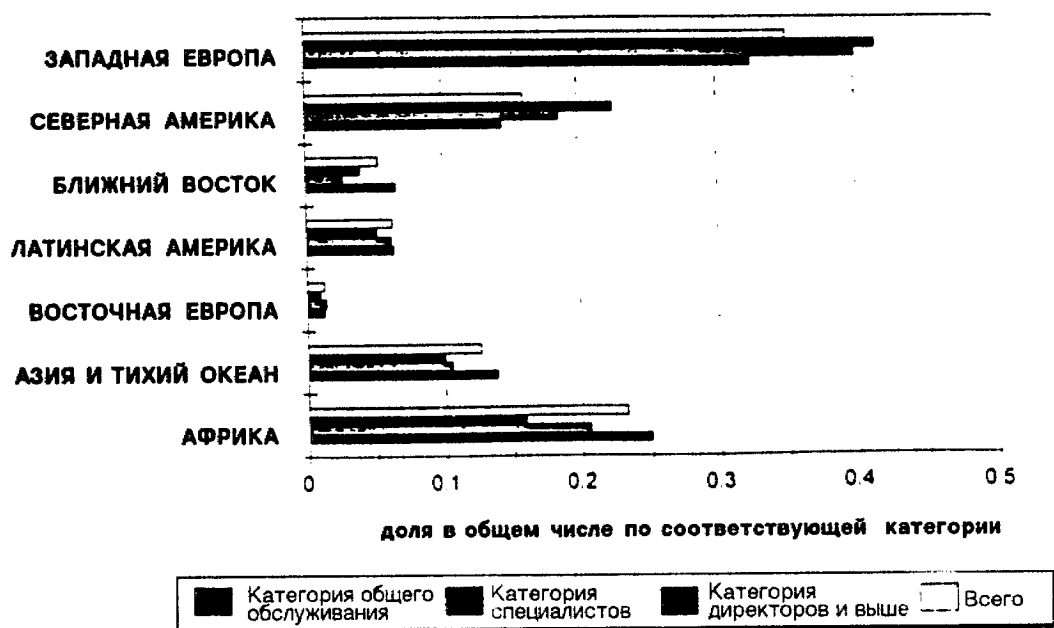
Такая структура распределения персонала по местам службы отчасти объясняется тем, что штаб-квартиры большинства организаций и их управленческие структуры (категория директоров и выше) расположены на Европейском континенте и в Северной Америке. В то же время полевые должности (оперативное руководство и функциональные отделы) приходится на другие регионы.

Таблица 2. Персонал системы Организации Объединенных Наций с разбивкой по местам службы (региональным группам)

Регион	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
<u>Число сотрудников</u>				
Африка	8 421	3 219	318	11 958
Азия и Тихий океан	4 645	1 643	201	6 489
Восточная Европа	429	212	19	660
Латинская Америка	2 152	963	104	3 219
Ближний Восток	2 211	427	80	2 718
Северная Америка	4 862	2 905	454	8 221
Западная Европа	10 962	6 247	837	18 046
Всего	33 682	15 616	2 013	51 311
<u>Доля в общем числе</u>				
Африка	0,25	0,21	0,16	0,23
Азия и Тихий океан	0,14	0,11	0,10	0,13
Восточная Европа	0,01	0,01	0,01	0,01
Латинская Америка	0,06	0,06	0,05	0,06
Ближний Восток	0,07	0,03	0,04	0,05
Северная Америка	0,14	0,19	0,23	0,16
Западная Европа	0,33	0,40	0,42	0,35
Всего	1,00	1,00	1,00	1,00



Диаграмма 2. Персонал системы Организации Объединенных Наций с разбивкой по местам службы (региональным группам)



Таблицы 3-6 и диаграммы 3-6

Разбивка каждой категории персонала по местам службы и регионам

В целях более подробного анализа выводов, сделанных на основе приведенной выше общей разбивки персонала по регионам и местам службы (таблицы и диаграммы 1 и 2), ниже приводятся четыре пары таблиц и диаграмм, предназначенных для наглядной иллюстрации корреляции между распределением персонала по местам службы и по регионам. При сопоставлении относительных показателей с результатами разбивки по регионам и по местам службы наблюдается следующий интересный факт: в Западной Европе и Северной Америке общее число сотрудников превышает число сотрудников, являющихся гражданами стран этих двух регионов (35 процентов и 16 процентов по сравнению с 31 процентом и 12 процентами соответственно), тогда как в других регионах в зависимости от категории персонала эти показатели либо обратно пропорциональны друг другу, либо примерно равны. Иными словами, "приток" персонала в Западную Европу и Северную Америку превышает его "отток" из этих регионов. В других же регионах, соответственно, "отток" персонала превышает его "приток". В связи с этим общим замечанием определенный интерес представляет относительный показатель по категории директоров и выше: за исключением Западной Европы и Северной Америки "отток" по этой категории персонала превышает "приток". В этой связи напрашиваются два вывода:

а) во-первых, Западная Европа и Северная Америка не имеют монополии на "поставку" старших должностных лиц;

б) во-вторых, принцип сбалансированного географического распределения лучше соблюдается в случае с должностями высокого уровня, в отношении которых преобладающее значение имеют требования "политического" характера.

Эти выводы, безусловно, нельзя возводить в абсолют; процесс набора подвержен воздействию огромного количества самых разнообразных факторов. Из таблицы 6, в

которой иллюстрируется взаимосвязь "притока" и "оттока" персонала категории специалистов, видно, что в африканском регионе наблюдается заметное превышение "притока" над "оттоком". Приток сотрудников категории специалистов в Африку можно объяснить относительно большим числом осуществляемых в этом регионе оперативных проектов.

Из таблицы 6, в которой показана аналогичная взаимосвязь по категории общего обслуживания, видно, что в Латинской Америке и в регионе Азии и Тихого океана и Африке "отток" превышает "приток" персонала. На первый взгляд в этих регионах есть потенциал для "экспорта" определенного числа сотрудников категории общего обслуживания.

Таблица 3. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники всех категорий)

Региональная группа	Место службы	Регион
Африка	0,23	0,23
Азия и Тихий океан	0,13	0,18
Восточная Европа	0,01	0,03
Латинская Америка	0,06	0,1
Ближний Восток	0,05	0,05
Северная Америка	0,16	0,12
Западная Европа	0,35	0,31
Всего	1,00	1,00

Диаграмма 3. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники всех категорий)

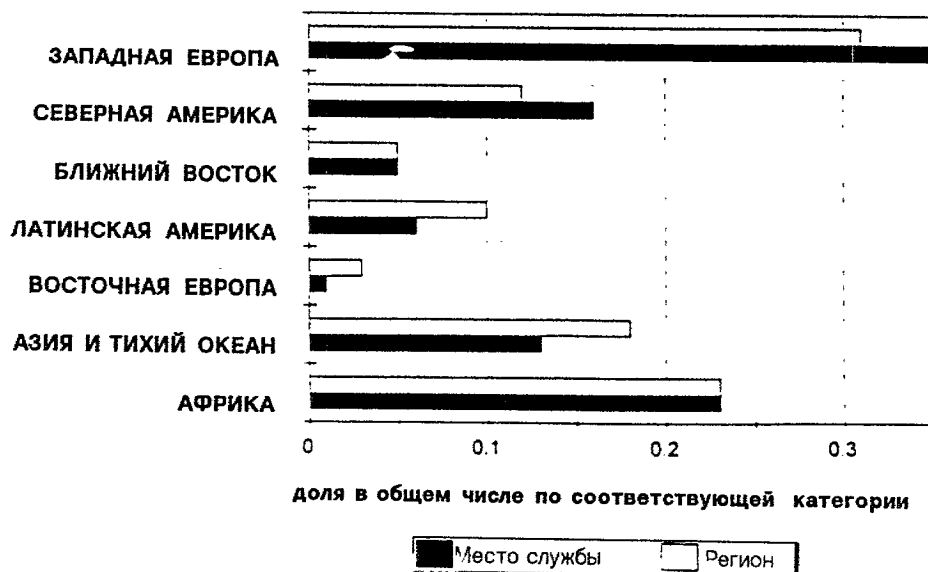


Таблица 4. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники категории директоров и выше)

Региональная группа	Место службы	Регион
Африка	0,16	0,17
Азия и Тихий океан	0,10	0,17
Восточная Европа	0,01	0,04
Латинская Америка	0,05	0,08
Ближний Восток	0,04	0,05
Северная Америка	0,23	0,16
Западная Европа	0,42	0,33
Всего		

Диаграмма 4. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники категории директоров и выше)

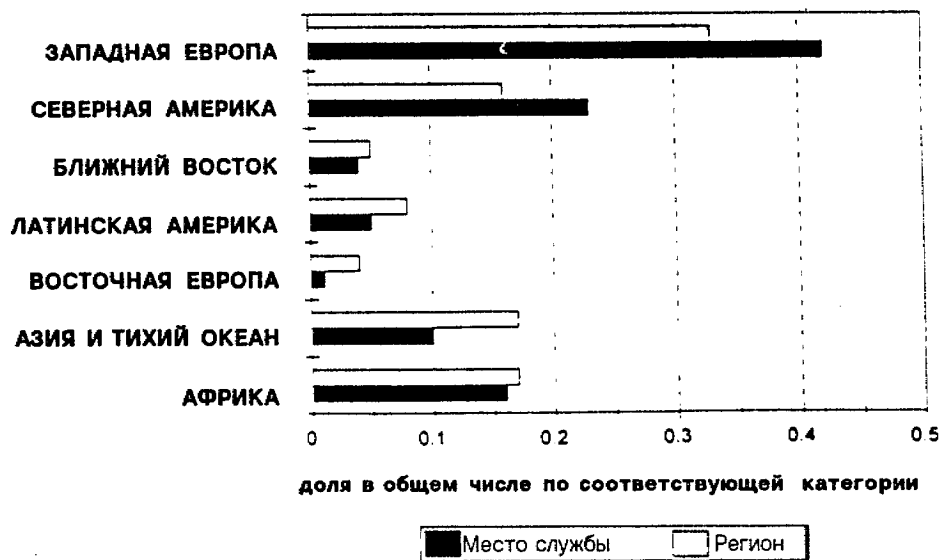


Таблица 5. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники категории специалистов)

Региональная группа	Место службы	Регион
Африка	0,21	0,15
Азия и Тихий океан	0,11	0,15
Восточная Европа	0,01	0,06
Латинская Америка	0,06	0,09
Ближний Восток	0,03	0,03
Северная Америка	0,19	0,15
Западная Европа	0,40	0,37

Диаграмма 5. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники категории специалистов)

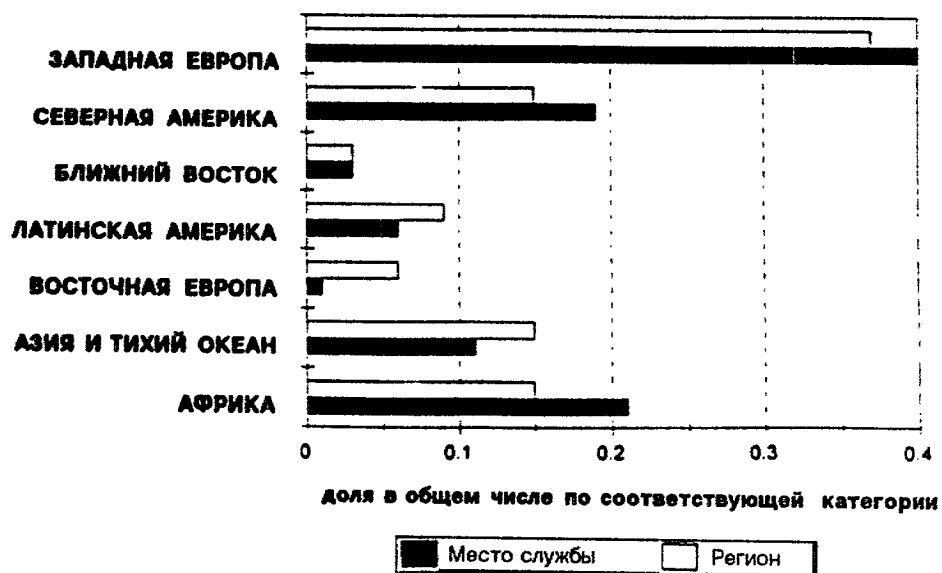


Таблица 6. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники категории общего обслуживания)

Региональная группа	Место службы	Регион
Африка	0,25	0,26
Азия и Тихий океан	0,14	0,19
Восточная Европа	0,01	0,01
Латинская Америка	0,06	0,1
Ближний Восток	0,07	0,06
Северная Америка	0,14	0,1
Западная Европа	0,33	0,28
Всего	1,0	1,0

Диаграмма 6. Корреляция между регионом и местом службы  
(сотрудники категории общего обслуживания)

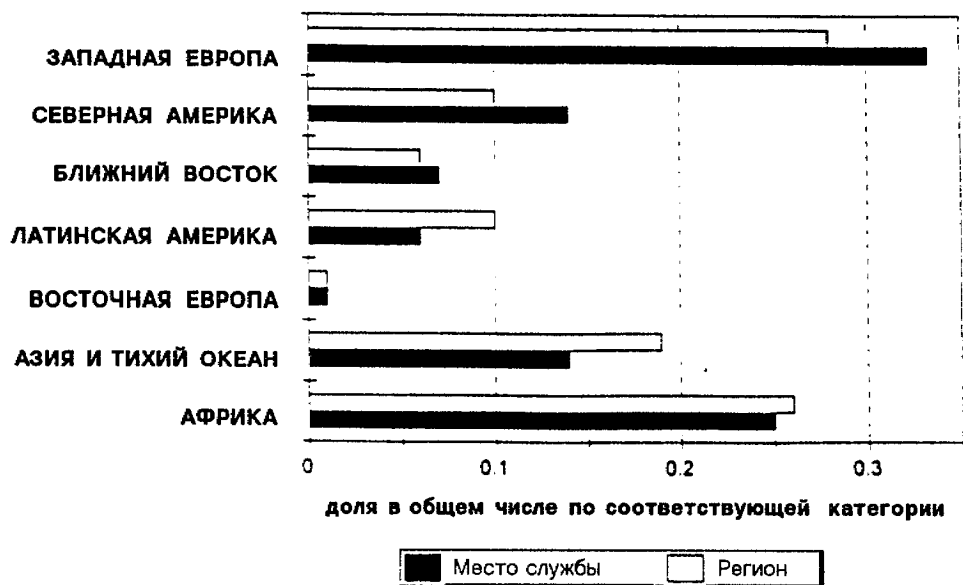


Таблица 7 и диаграмма 7

Данные о персонале в целом с разбивкой по регионам (региональным группам), взвешенные по классу каждой должности

83. Данный подход позволяет дать количественную оценку географического распределения. В настоящем докладе используется применяемый ФАО метод взвешивания должностей. Эта система полностью основана на принципе взвешивания должностей по различным классам. С тем чтобы не усложнять и без того непростые расчеты, было принято решение применить этот метод в отношении наиболее представительной выборки организаций (по своей структуре больше всего похожих на общую систему в целом). Было установлено, что этому критерию отвечают четыре организации - Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО. В настоящем докладе методология ФАО была расширена путем добавления половины пункта на каждую должность категории общего обслуживания. Результаты расчетов приводятся в таблице 7 и диаграмме 7.

84. Полученные данные свидетельствуют о том, что распределение пунктов по региональным группам в общих чертах повторяет распределение персонала по регионам (см. таблицу 8 и диаграмму 8).

Таблица 7. Персонал Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО с разбивкой по регионам в пунктах

Регион	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
<u>Число сотрудников</u>				
Африка	1 823,5	7 121,0	1 960,0	10 904,5
Азия и Тихий океан	1 405,0	6 133,0	1 705,0	9 243,0
Восточная Европа	152,0	2 573,0	565,0	3 290,0
Латинская Америка	1 058,5	4 588,0	985,0	6 631,5
Ближний Восток	588,5	1 675,0	665,0	2 928,5
Северная Америка	722,5	5 325,0	1 425,0	7 472,5
Западная Европа	2 361,5	13 460,0	3 245,0	19 066,5
Всего	8 111,5	40 875,0	10 550,0	59 536,5
<u>Доля в общем числе</u>				
Африка	0,22	0,17	0,19	0,18
Азия и Тихий океан	0,17	0,15	0,16	0,16
Восточная Европа	0,02	0,06	0,05	0,06
Латинская Америка	0,13	0,11	0,09	0,11
Ближний Восток	0,07	0,04	0,06	0,05
Северная Америка	0,09	0,13	0,14	0,13
Западная Европа	0,29	0,33	0,31	0,32
Всего	1,00	1,00	1,00	1,00

Диаграмма 7. Персонал Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО с разбивкой по регионам в пунктах

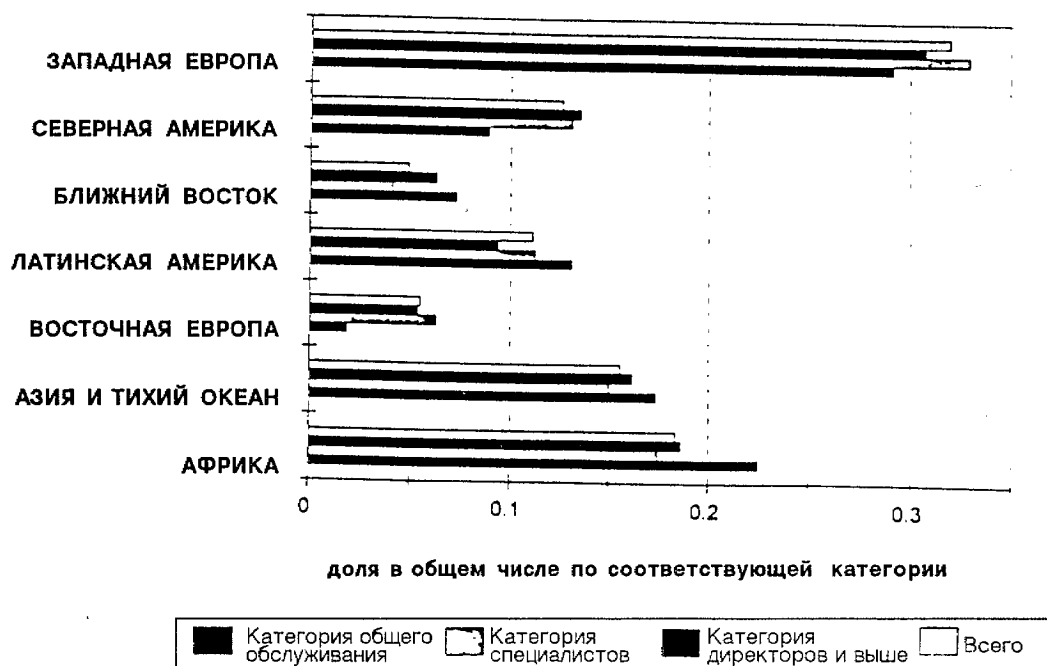


Таблица 8 и диаграмма 8

В данном случае цель заключается в сравнении распределения персонала и весовых показателей пунктов. Сделанные выше выводы (пояснение к таблице 7 и диаграмме 7) подтверждаются.

Таблица 8. Персонал Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО с разбивкой по региональным группам (регионам)

Регион	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
<b>Число сотрудников</b>				
Африка	3 647	1 279	190	5 116
Азия и Тихий океан	2 810	1 191	163	4 164
Восточная Европа	304	502	55	861
Латинская Америка	2 117	839	94	3 050
Ближний Восток	1 177	293	63	1 533
Северная Америка	1 445	993	138	2 576
Западная Европа	4 723	2 796	315	7 834
Всего	16 223	7 893	1 018	25 134

Регион	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
<u>Доля в общем числе</u>				
Африка	0,22	0,16	0,19	0,20
Азия и Тихий океан	0,17	0,15	0,16	0,17
Восточная Европа	0,02	0,06	0,05	0,03
Латинская Америка	0,13	0,11	0,09	0,12
Ближний Восток	0,07	0,04	0,06	0,06
Северная Америка	0,09	0,13	0,14	0,10
Западная Европа	0,29	0,35	0,31	0,31
Всего	1,00	1,00	1,00	1,00

Диаграмма 8. Персонал Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО с разбивкой по регионам (региональным группам)

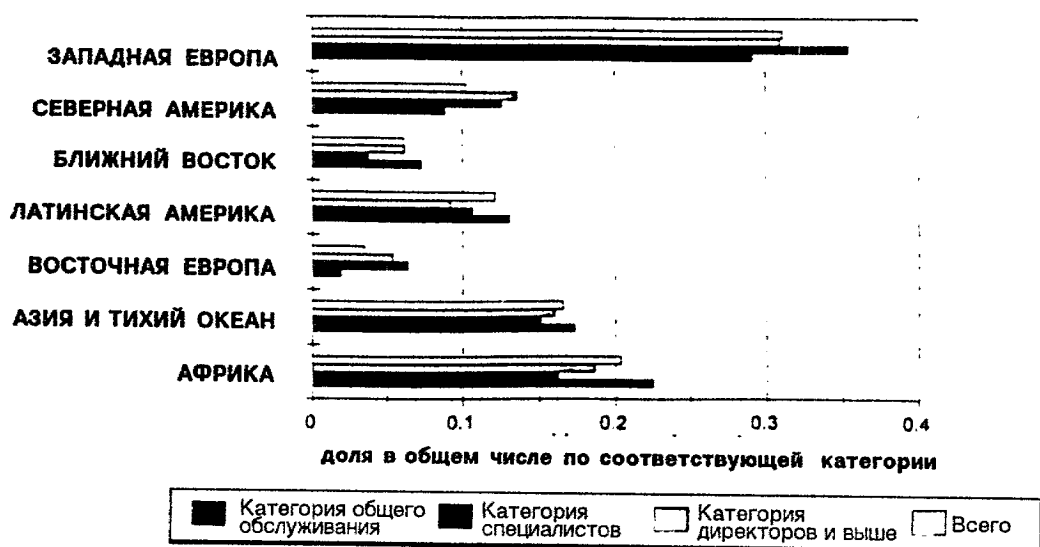




Таблица 9 и диаграммы 9 и 10

Ниже проводится сравнение количественных (численность персонала) и качественных (число пунктов) данных только по категориям директоров и специалистов и выше. Такое сочетание качественных и количественных аспектов позволяет оценить средний "вес" должности сотрудника из каждого региона.

Из приводимых данных видно, что средний "вес" должности сотрудника является самым высоким для граждан стран Ближнего Востока и составляет 6,57 пункта. На втором месте стоит Африка, показатель для которой составляет 6,18 пункта. Третье место делят Латинская Америка и Северная Америка, поскольку для них этот показатель равен 5,97 пункта. На четвертом месте стоит регион Азии и Тихого океана при 5,79 пункта. Предпоследней идет Восточная Европа, показатель для которой равен 5,63 пункта, и последней - Западная Европа с 5,37 пункта. Для более наглядной иллюстрации положения соответствующих региональных групп на диаграммах 9 и 10 показаны их соответствующие веса по отношению к среднему "весу" должностей сотрудников всех категорий.

Значительно уступающий среднему уровню показатель Западной Европы объясняется переводом относительно большого числа сотрудников категории общего обслуживания в категорию специалистов, в результате которого соответствующие сотрудники получают должности категории специалистов начального уровня.

Таблица 9. Персонал Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО с разбивкой по региональным группам в абсолютном выражении и по весу должности

(В пунктах по методу ФАО)

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Персонал		Итого
	Категория специалистов	Категория директоров и выше	
Африка	1 279	190	1 469
Азия и Тихий океан	1 191	163	1 354
Восточная Европа	502	55	557
Латинская Америка	839	94	933
Ближний Восток	293	63	356
Северная Америка	993	138	1 131
Западная Европа	2 796	315	3 111
<b>Всего</b>	<b>7 893</b>	<b>1 018</b>	<b>8 911</b>

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Пункты		
	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
Африка	7 121,0	1 960,0	9 081,0
Азия и Тихий океан	6 133,0	1 705,0	7 838,0
Восточная Европа	2 573,0	565,0	3 138,0
Латинская Америка	4 588,0	985,0	5 573,0
Ближний Восток	1 675,0	665,0	2 340,0
Северная Америка	5 325,0	1 425,0	6 750,0
Западная Европа	13 460,0	3 245,0	16 705,0
Всего	40 875,0	10 550,0	51 425,0

Средний вес должности сотрудника в пунктах

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
Азия и Тихий океан	5,15	10,46	5,79
Восточная Европа	5,13	10,27	5,63
Латинская Америка	5,47	10,48	5,97
Ближний Восток	5,72	10,56	6,57
Северная Америка	5,36	10,33	5,97
Западная Европа	4,81	10,30	5,37
Общее среднее значение	5,18	10,36	5,77

Отклонение от общего среднего значения

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
Азия и Тихий океан	-0,03	0,10	0,02
Восточная Европа	-0,05	-0,09	-0,14
Латинская Америка	0,29	0,12	0,20
Ближний Восток	0,54	0,20	0,80
Северная Америка	0,18	-0,03	0,20
Западная Европа	-0,37	-0,06	-0,40
Всего	-0,00	0,00	0,00

Диаграмма 9. Средний вес должности сотрудника с разбивкой по региональным группам (категория специалистов и выше)

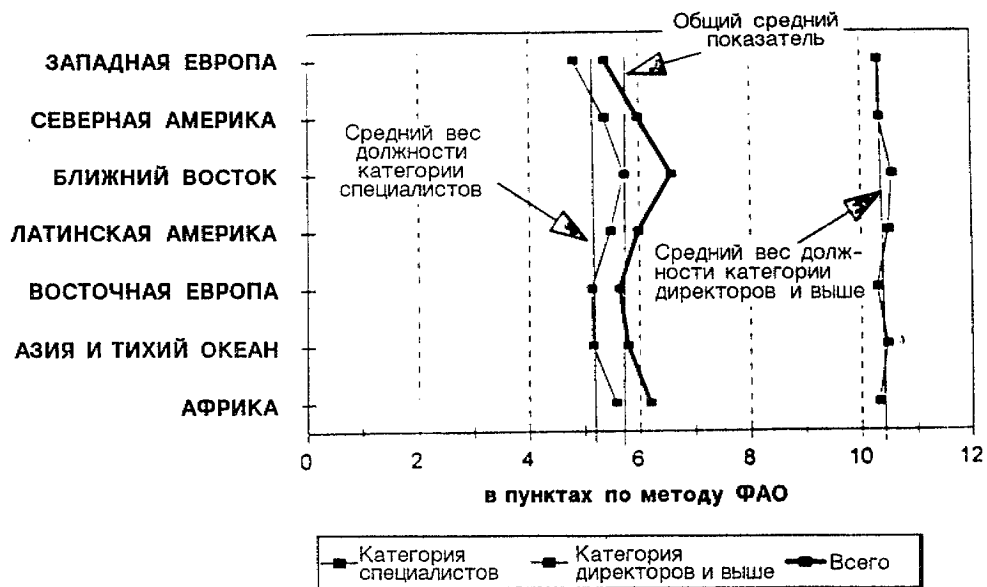


Диаграмма 10. Отклонение среднего веса должности сотрудника от общего среднего показателя по каждой категории (категория специалистов и выше)

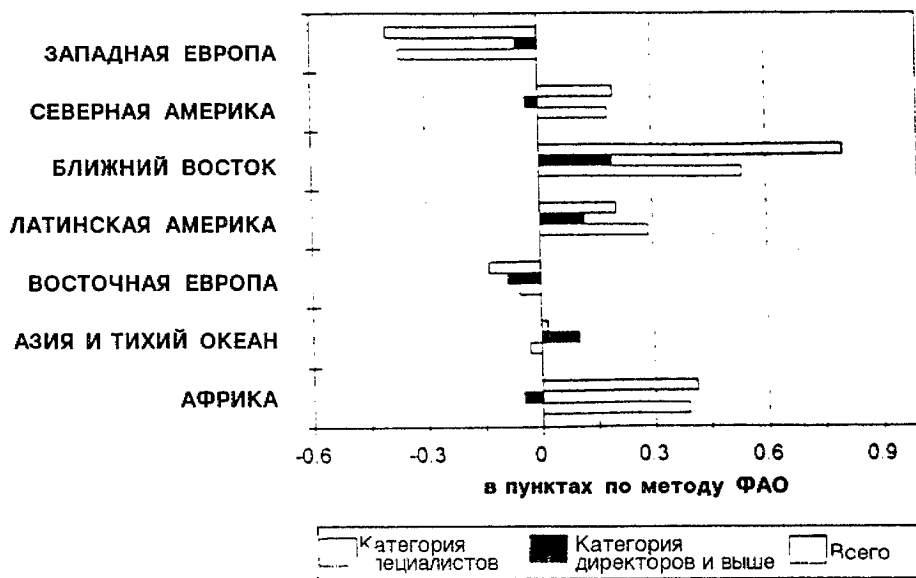


Таблица 10 и диаграмма 11

То же, что и в таблице 9 и диаграммах 9 и 10, но включая  
сотрудников категории общего обслуживания

С учетом относительно небольшого числа сотрудников категории общего обслуживания из стран Восточной Европы средняя величина по сотрудникам из этого региона в целом является относительно высокой (3,82 по сравнению с 2,37 по всем регионам). Иными словами, число пунктов по категории директоров и выше и категории специалистов лишь незначительно снижается под воздействием других категорий из стран Восточной Европы.

Таблица 10. Персонал Организации Объединенных Наций, УВКБ, ФАО и ЮНЕСКО  
с разбивкой по региональным группам в абсолютном выражении  
и по весу должности (в пунктах по методу ФАО)

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Персонал			Итого
	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	
Африка	3 647	1 279	190	5 116
Азия и Тихий океан	2 810	1 191	163	4 164
Восточная Европа	304	502	55	861
Латинская Америка	2 117	839	94	3 050
Ближний Восток	1 177	293	63	1 533
Северная Америка	1 445	993	138	2 576
Западная Европа	4 723	2 796	315	7 834
<b>Всего</b>	<b>16 223</b>	<b>7 893</b>	<b>1 018</b>	<b>25 134</b>

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Пункты			Итого
	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	
Африка	1 823,5	7 121,0	1 960,0	10 904,5
Азия и Тихий океан	1 405,0	6 133,0	1 705,0	9 243,0
Восточная Европа	152,0	2 573,0	565,0	3 290,0
Латинская Америка	1 058,5	4 588,0	965,0	6 631,5
Ближний Восток	588,5	1 675,0	665,0	2 928,5
Северная Америка	722,5	5 325,0	1 425,0	7 472,5
Западная Европа	2 361,5	13 460,0	3 245,0	19 066,5
<b>Всего</b>	<b>8 111,5</b>	<b>40 875,0</b>	<b>10 550,0</b>	<b>59 536,5</b>

Средний вес должности сотрудника в пунктах

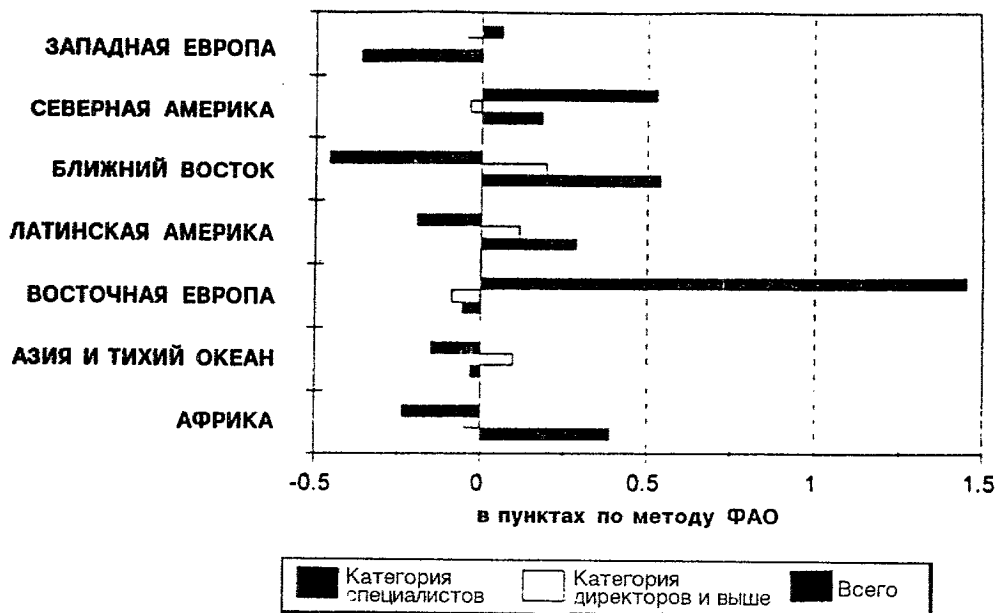
Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Категория общего обслуживания	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
Африка	0,50	5,57	10,32	2,13
Азия и Тихий океан	0,50	5,15	10,46	2,22
Восточная Европа	0,50	5,13	10,27	3,82
Латинская Америка	0,50	5,47	10,48	2,17
Ближний Восток	0,50	5,72	10,56	1,91
Северная Америка	0,50	5,36	10,33	2,90
Западная Европа	0,50	4,81	10,30	2,43
Общий средний показатель	0,50	5,18	10,36	2,37

Отклонение от общего среднего показателя

Регион, Организация Объединенных Наций, УВКБ, ФАО, ЮНЕСКО	Категория специалистов	Категория директоров и выше	Итого
Африка	0,39	-0,05	-0,24
Азия и Тихий океан	-0,03	0,10	-0,15
Восточная Европа	-0,05	-0,09	1,45
Латинская Америка	0,29	0,12	-0,20
Ближний Восток	0,54	0,20	-0,46
Северная Америка	0,18	-0,03	0,53
Западная Европа	-0,37	-0,06	0,06
Всего	-0,00	0,00	-0,00

Диаграмма 11. Отклонение среднего веса должности сотрудника от общего среднего показателя по каждой категории, включая категорию общего обслуживания

(Вес одной должности категории общего обслуживания равен 0,5 пункта)



## Библиография

1. "Personnel statistics: note by the CCAQ secretariat" (ACC/1994/PER/R.13 and Add.1), December 1994.
2. "Политика в области управления людскими ресурсами: доклад Генерального секретаря" (A/49/445), 29 сентября 1994 года, и "Управление людскими ресурсами: состав Секретариата: доклад Генерального секретаря" (A/49/527), 17 октября 1994 года.
3. "Рабочая группа для рассмотрения вопроса о справедливой географической представленности государств-членов в Секретариате: доклад заместителя Председателя Пятого комитета Генеральной Ассамблеи" (A/C.5/48/45), 7 декабря 1993 года.
4. "Общая система Организации Объединенных Наций: состав Секретариата: доклад Генерального секретаря" (A/48/559), 5 ноября 1993 года.
5. Henry Reymond and Sidney Mailick. International Personnel Policies and Practices. New York, Praeger Publishers, 1985.
6. Годовой доклад Консультативного комитета по административным вопросам (1986 год).
7. "Альтернативные варианты установления желательных диапазонов географического распределения персонала категории специалистов и выше: доклад Генерального секретаря" (A/C.5/46/2), 27 августа 1991 года.
8. "Политика в области набора: справедливое географическое распределение: записка секретариата Комиссии по международной гражданской службе" (ICSC/23/R.13), 12 февраля 1986 года.
9. "Применение принципа справедливого географического распределения сотрудников Секретариата Организации Объединенных Наций: доклад Объединенной инспекционной группы" (A/36/407), июль 1981 года.
10. Доклад Группы межправительственных экспертов высокого уровня по обзору эффективности административного и финансового функционирования Организации Объединенных Наций, Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок первая сессия, Дополнение № 49 (A/41/49).
11. "Условия службы сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий: обзор методологий проведения обследований наилучших преобладающих условий службы в местах расположения штаб-квартир и в других местах службы: записка Федерации ассоциаций международных гражданских служащих" (ICSC/40/R.7), 19 мая 1994 года.
12. "Национальные сотрудники категории специалистов: доклад Рабочей группы: записка секретариата Комиссии по международной гражданской службе" (ICSC/40/R.10), 19 мая 1994 года.
13. Резолюции Генеральной Ассамблеи по вопросам персонала: 32/210, 44/185, 45/239, 47/226, 49/222.

14. Многочисленные документы Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, а также различные доклады, представленные организациями общей системы Организации Объединенных Наций их руководящим органам по соответствующим вопросам кадровой политики.