



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
9 September 2002
Russian
Original: English/French

Пятьдесят шестая сессия

Пункты 126 и 130 повестки дня

Управление людскими ресурсами

Доклад Генерального секретаря о деятельности

Управления служб внутреннего надзора

Возможная дискриминация по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров

Записка Генерального секретаря*

Генеральный секретарь имеет честь препроводить Генеральной Ассамблее замечания Объединенной инспекционной группы по докладу Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров (A/56/956).

* Настоящий доклад представлен с опозданием, поскольку с запозданием был представлен и сам доклад Управления служб внутреннего надзора.

I. Справочная информация

1. В соответствии с пунктом 5(е)(iii) резолюции 48/218 В Генеральной Ассамблее от 29 июля 1994 года Объединенная инспекционная группа представляет свои замечания по докладу Управления служб внутреннего надзора о возможной дискриминации по признаку гражданства, расы, пола, религии и языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров, содержащемуся в документе A/56/956, который был представлен в соответствии с резолюцией 55/258 Генеральной Ассамблеи от 14 июня 2001 года.

2. Группа отметила, что указанный доклад Управления служб внутреннего надзора был подготовлен в целях установления следующих обстоятельств: а) указывают ли тенденции и показатели на наличие систематической дискриминации по признаку принадлежности к региональным группам и по признаку пола или языка при наборе, продвижении по службе и расстановке кадров Организации; б) являются ли правила положения, политика и процедуры Организации эффективными с точки зрения предупреждения дискриминации по признаку гражданства, пола и языка; и с) являются ли эффективными и транспарентными механизмы Организации для рассмотрения жалоб на предполагаемую дискриминацию.

3. По сравнению с задачами, поставленными Генеральной Ассамблеей в резолюции 55/258, сфера охвата проведенной Управлением служб внутреннего надзора проверки, как это объяснено в пункте 4 доклада, включала рассмотрение возможной дискриминации по признаку гражданства в контексте региональных групп и по признаку пола и языка. Однако эта проверка не охватывала возможную дискриминацию по признаку расы или вероисповедания, поскольку, хотя сотрудникам обычно предлагается указать свое гражданство, пол и родной язык, от них не требуется представлять информацию о своей расовой принадлежности или вероисповедании, что было бы проявлением дискриминации.

4. Группа также отметила приведенное в пункте 7 доклада определение дискриминации, сформулированное на основе Всеобщей декларации прав человека, Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и Кон-

венции международной организации труда (МОТ) по вопросам равенства. Указанное определение является следующим:

Дискриминация означает любое различие, ограничение, исключение или предпочтение, основанное на признаках расы, пола, религии, гражданства или языка и имеющее своим следствием уничтожение или умаление равенства возможностей или ухудшение отношения при наборе, расстановке кадров или продвижении их по службе.

II. Замечания по вопросу о дискриминации по признаку расы

5. В пункте 3 раздела V своей резолюции 53/221 от 7 апреля 1999 года Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря в безотлагательном порядке установить, существует ли расовая дискриминация при наборе кадров. В пунктах 62–66 доклада о составе Секретариата, представленного Генеральным секретарем в ответ на эту просьбу (A/55/427), Ассамблея была проинформирована о том, что рабочая группа Объединенного консультативного комитета, созданная в 1998 году для изучения этого вопроса, «сочла невозможным сделать какие-либо подтвержденные фактами выводы, поскольку Секретариат не ведет учета «расы» отдельных сотрудников». Рассмотрев указанный доклад, Ассамблея тем не менее в своей резолюции 55/258 просила Управление служб внутреннего надзора провести проверку по данному вопросу.

6. Как указано в пунктах 64 и 65 упомянутого выше доклада Генерального секретаря, подход Секретариата к этой проверке, основанный на его понимании указанной просьбы, заключался в выяснении того, является ли расовая дискриминация «систематической проблемой с момента набора и на протяжении всей карьеры сотрудников». По мнению Секретариата, одним из основных препятствий для проведения указанного анализа являлось то, что Секретариат не ведет учета «расы» сотрудников.

7. Хотя отсутствие официальных данных о расе сотрудников представляет собой серьезное препятствие, следует отметить, что зачастую обвинения в отношении расовой дискриминации на рабочих местах выдвигаются представителями очевидных

меньшинств, чей общий облик является столь же хорошим признаком расового или этнического происхождения, как и любые письменные данные. В пункте 88 своего доклада Управление служб внутреннего надзора признает, что, несмотря на отсутствие таких данных во Всемирном банке, «его президент в рамках своих постоянных усилий по решению вопросов, связанных с расовой дискриминацией, в 1997 году поручил провести исследование для оценки положения и подготовки рекомендаций». В число рассмотренных Банком вопросов входили такие вопросы, как нежелание сотрудников подавать жалобы и опасения возможной мести. На основе своего собственного анализа данных обследования, проведенного Советом персонала в Нью-Йорке в 2001 году, Управление служб внутреннего надзора также отмечает, что «по мнению многих респондентов, механизмы рассмотрения жалоб о дискриминации в Организации являются неадекватными и зависимиыми» и что некоторые респонденты «заявили о том, что прибегнуть к механизмам обжалования им мешает ощущение бесполезности этого, а также опасения наказаний и мести» (см. A/56/956, пункт 74). Группа также отмечает, что принятый Всемирным банком подход к данному вопросу побудил президента Банка сделать в апреле 1998 года публичное заявление, в котором он объявил политику «нулевой терпимости» в вопросах расовой дискриминации и заявил о создании должности Старшего советника по вопросам межрасового равенства.

8. В отсутствие каких-либо дополнительных указаний на то, что ситуация во Всемирном банке является частным случаем, было бы, как представляется, нецелесообразно обходить этот вопрос и считать, что аналогичные проблемы в Секретариате Организации Объединенных Наций не существуют или носят сугубо маргинальный характер. Судя по резолюциям 53/221 и 55/258 Генеральной Ассамблеи, можно сделать вывод о том, что вопросы, связанные с возможной дискриминацией по признаку расы, как представляется, неоднократно вызывали беспокойство государств-членов.

9. По мнению инспекторов, **Секретариат мог бы глубже изучить вопрос о возможной расовой дискриминации при наборе, повышении в должности и расстановке кадров, более полно используя опыт Всемирного банка и проведя дополнительный анализ того, почему существующие**

механизмы не пользуются, как представляется, доверием респондентов проведенного Советом персонала обследования и почему те не склонны подавать жалобы из-за опасений мести. В качестве одного из каналов для выяснения того, является ли дискриминация в любой ее форме одной из причин увольнения, могли бы использоваться проводимые Управлением людских ресурсов собеседования с сотрудниками, увольняющимися из Организации. Такая деятельность должна осуществляться в тесном сотрудничестве с представителями персонала. Не следует мириться с расовой дискриминацией в любом ее проявлении — будь то систематическая проблема, что весьма редко, или другие более скрытые ее формы, — и, как объявлено Всемирным банком, должна действительно проводиться политика «нулевой терпимости». **В соответствующее время такую политику можно было бы подробно изложить в бюллетене Генерального секретаря о дискриминации, который предложен Управлением служб внутреннего надзора в пункте 97 его доклада, поскольку это отвечало бы приверженности Генерального секретаря обеспечить «нетерпимое отношение к дискриминации в Организации и своевременное рассмотрение любых утверждений о ней» (A/56/956, пункт 2 записки Генерального секретаря).**

III. Трудности с определением дискриминации по признаку языка

A. Подход Управления служб внутреннего надзора и Объединенной инспекционной группы

10. Вопрос о возможной дискриминации по признаку языка рассматривается в пунктах 38–40 доклада Управления служб внутреннего надзора. Управление надеялось использовать, с одной стороны, содержащиеся в Комплексной системе управленческой информации (ИМИС) данные о родном языке сотрудников и, с другой стороны, ответы на подробный вопросник, разосланный в начале сентября 2001 года Объединенной инспекционной группой всем секретариатам участвующих в Объединенной инспекционной группе организаций в

связи с подготовкой собственного доклада о многоязычии в системе Организации Объединенных Наций. К сожалению, как выяснило Управление служб внутреннего надзора, в ИМИС сведения о родном языке сотрудников указаны лишь в анкетах на 1200 из 14 905 сотрудников, что сделало невозможным проведение какого-либо анализа или корреляции. Кроме того, на момент завершения Управлением служб внутреннего надзора работы над своим докладом, Управление людских ресурсов еще не ответило на ту часть вопросника Объединенной инспекционной группы, которая касается вопросов управления людскими ресурсами.

11. Например, секретариатам в этом вопроснике были заданы следующие группы вопросов:

а) исключая языковые должности, каковы исходные правила, регулирующие требования к знанию языков, публикуемые в объявлениях о вакансиях, и меняются ли эти правила в зависимости от категории набираемых сотрудников? В какой степени такие факторы, как конкретный департамент/соответствующее подразделение, место службы, язык, которым свободно владеет начальник, требования, сформулированные под уже отобранного кандидата, и т.д., играют роль в выборе языков, указываемых в качестве требуемых в объявлениях о вакансиях?

б) В какой степени владение более чем одним официальным или рабочим языком сказывается на мобильности персонала? Требуется ли от сотрудников, командированных в полевые миссии, владение официальным языком принимающей страны вне зависимости от того, является ли данный язык одним из официальных языков Организации?

с) В тех случаях, когда сотрудники набираются на основе специальных требований в отношении знания языков и работают на том языке, которым не владеют их начальники, в какой степени их служебная аттестация такими начальниками гарантирует справедливый и одинаковый подход? Приводили ли такие ситуации в конечном счете к жалобам, ведущим к разбирательству?

Сообщите подробную информацию.

д) Имели ли место случаи, когда владение лишь одним рабочим/официальным языком в конечном счете становилось препятствием на пути повышения в должности и развития карьеры? В тех

случаях, когда знание второго языка или нескольких других языков требуется или считается преимуществом, может ли административный руководитель по своему усмотрению делать исключения с учетом всех других факторов?

12. На момент подготовки своих собственных замечаний по докладу Управления служб внутреннего надзора Группа, несмотря на несколько напоминаний, еще не получила ответа от Управления людских ресурсов. В полученных от других организаций ответах конкретный вопрос о жалобах на дискриминацию по признаку языка подробно не освещался. Однако в ответ на вопрос (с) выше Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций (ФАО) сообщила, что имел место конфликт в связи с требованием со стороны начальника в отношении владения конкретным языком, в то время как соответствующий сотрудник считал, что это требование безосновательно, с учетом характера выполняемой им работы. Указанное дело в настоящее время рассматривается юридической консультативной группой. В связи с отсутствием ответа на ее вопросник со стороны Управления людских ресурсов Группа хотела бы указать те области, в которых возможна дискриминация по признаку языка при условии, что в контексте Организации Объединенных Наций существует общее понимание того, что представляет собой такая дискриминация.

В. Рамки, регулирующие использование языков в Секретариате

13. Следует напомнить, что рамки, регулирующие набор персонала и использование языков в Секретариате, определяются:

а) статьей 101.3 Устава Организации Объединенных Наций, в которой предусматривается, что «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться, главным образом, необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности» и что «Должное внимание следует уделять важности подбора персонала на возможно более широкой географической основе». Хотя в самом Уставе не содержится ссылки на языки, используемые Секретариатом, необходимость обеспечить высокий

уровень работоспособности и уделять должное внимание географическому распределению имеет очевидные последствия с точки зрения языковых требований;

б) резолюциями Генеральной Ассамблеи по многоязычию, управлению людскими ресурсами и смежным вопросам, имеющим отношение к владению рабочими языками Секретариата и другими официальными языками Организации. В дополнение к английскому и французскому языкам, которые объявлены двумя рабочими языками Секретариата в резолюции 2 (I) Генеральной Ассамблеи от 1 февраля 1946 года, последующими резолюциями были добавлены испанский, русский и арабский языки в качестве третьего рабочего языка секретариатов соответственно Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна (ЭКЛАК), Европейской экономической комиссии (ЕЭК) и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии (ЭСКЗА). В резолюции 2480 В (XXIII) от 21 декабря 1968 года и в других соответствующих резолюциях, принятых впоследствии в целях обеспечения языкового равновесия в Организации, Ассамблея просила Генерального секретаря, в частности, а) установить в качестве минимального требования для приема на службу способность пользоваться одним из рабочих языков Секретариата или одним из рабочих языков другого органа Организации Объединенных Наций для сотрудников, которые работают на этот орган и срок действия контрактов которых не превышает двух лет; б) поощрять сотрудников с помощью соответствующих стимулов добиваться достаточного и подтвержденного владения вторым официальным языком и с) обеспечивать, чтобы использование другого официального языка должным образом поощрялось и учитывалось, в частности при рассмотрении вопроса о повышении в должности и продвижении по ступеням класса;

с) административными инструкциями, изданными Генеральным секретарем на основе руководящих принципов, содержащихся в резолюциях Генеральной Ассамблеи. Эти инструкции включают бюллетень Генерального секретаря ST/SGB/201 от 8 июля 1983 года, в котором Генеральный секретарь напомнил об используемых в Секретариате рабочих языках, о чем подробно говорилось выше. Подчеркнув, что Организация давно проводит политику, поощряющую всех сотрудников владеть более чем одним официальным языком,

ним официальным языком, Генеральный секретарь подчеркнул то важное значение, которое он придает реализации указанной цели и соблюдению равного статуса рабочих языков. Поэтому он распорядился, что «в рамках Секретариата в целом каждый сотрудник вправе в своих письменных контактах свободно пользоваться по своему собственному усмотрению либо английским, либо французским языками» и что «никто не должен чинить препятствий проведению указанной политики, которая будет расширена в рамках региональных комиссий...» на используемые ими соответствующие другие рабочие языки.

С. Необходимость уточнить, что понимается под дискриминацией по признаку языка

14. Исходя из определения дискриминации, которое приведено в пункте 7 доклада Управления служб внутреннего надзора и цитируется выше в пункте 4, определение дискриминации по признаку языка гласит следующее:

«Дискриминация по признаку языка означает любое различие, ограничение, исключение или предпочтение, основанное на признаке языка и имеющее своим следствием уничтожение или умаление равенства возможностей или ухудшение отношения при наборе, расстановке кадров или продвижении их по службе».

15. Оценка того, насколько полно такое определение применимо к Секретариату Организации Объединенных Наций, может обусловить противоречивые толкования, в частности в том случае, если цель, как это указано Управлением служб внутреннего надзора, заключается в определении того, являются ли правила, положения, политика и процедуры Организации эффективными с точки зрения предупреждения дискриминации по признаку языка. Основная трудность связана с определением того относительного веса, который должно иметь знание языка в контексте общей политики и практики, регулирующих набор, расстановку кадров и их повышение по службе. Эта трудность усугубляется тем, что достаточное знание языка необязательно означает его использование на рабочем месте.

IV. Области, в которых возможна дискриминация

A. Объявления о вакансиях

16. В таблице в приложении I приводятся примеры объявлений о вакансиях, произвольно отобранных Объединенной инспекционной группой, и, судя по ним, требования к знанию языков можно разделить на следующие категории:

a) лишь один установленный рабочий язык (английский, французский, испанский);

b) любой из рабочих языков (английский или французский);

c) два рабочих языка (английский/французский; английский/испанский; арабский/английский);

d) любой из вышеуказанных, причем плюсом считается свободное владение другим языком, будь то официальный язык Организации Объединенных Наций или язык принимающей страны.

17. Каждый случай в приведенной подборке может рассматриваться в определенной степени как «различие, ограничение, исключение или предпочтение, основанное на признаке языка и имеющее следствием уничтожение или умаление равенства возможностей или ухудшение отношения при наборе». Некоторые кандидаты могут считать требования в отношении владения одним установленным рабочим языком дискриминационным, поскольку предпочтение отдается этому языку по сравнению с другим рабочим языком или другими рабочими языками. Другие могут считать, что их необоснованно исключают из рассмотрения или лишают их равенства возможностей, когда требуются два рабочих языка, особенно, если ни один из них не является их родным языком или основным языком, на котором они получили образование. Те, кто свободно владеет лишь одним рабочим языком, известным как *lingua franca* Секретариата, могут считать, что их исключают из рассмотрения из-за незнания второго рабочего языка, который со всех практических точек зрения редко используется в повседневной работе. Некоторые другие сотрудники могут считать себя объектами дискриминации, когда требованиями предусматривается язык, который не является ни рабочим, ни официальным языком Организации.

18. Со своей стороны, руководители, заинтересованные в заполнении тех же вакансий, могут обосновать каждый пример в указанной подборке: требования, обусловленные конкретной должностью или конкретным местом службы, неоднократные просьбы Генеральной Ассамблеи обеспечить равный подход ко всем рабочим языкам Секретариата, необходимость обеспечить, чтобы на эффективности работы набранного сотрудника не сказывалось отсутствие знания языка, наиболее широко используемого на его рабочем месте, ограниченные ресурсы для удовлетворения потребностей в специальной языковой подготовке и т.д.

19. Как правило, объявления о вакансиях публикуются на английском и французском языках (или испанском и английском в ЭКЛАК) и доступны как в бумажном виде, так и в Интернете. С расширением использования электронных средств опасность дискриминации может стать реальной, если объявления о вакансиях имеются лишь на одном языке или, когда это объявление не размещается одновременно на предусмотренных языках. В этой связи Группа, на основе информации, приведенной в пункте 11 доклада Генерального секретаря о многоязычии за 2001 год (A/56/656), отмечает, что Управление людских ресурсов приступило к осуществлению проекта «Гэлакси» «для расширения использования всех рабочих языков и увеличения процентной доли сотрудников, говорящих на французском языке». Эта новая система частично автоматизирует подготовку объявлений о вакансиях, а также предварительный отбор заявлений, представляемых в электронном виде. Эта система будет введена в действие во втором квартале 2002 года пока лишь на английском языке без французского. Проверка объявлений о вакансиях в системе «Гэлакси» на середину августа 2002 года показала, что сроки подачи заявлений еще не истекли (конец августа — середина октября 2002 года), в то время как по всем объявлениям о вакансиях на веб-сайте Управления людских ресурсов на французском языке сроки подачи заявлений уже истекли (май—июнь 2002 года), исходя из чего потенциальный кандидат мог ошибочно предположить, что никаких вакантных должностей на тот момент не было. Кроме того, вакансии в операциях по поддержанию мира были размещены на веб-сайте Департамента операций по поддержанию мира (<http://www.un.org/Depts/dpko/field/>), который пока доступен лишь на английском языке. **Для обеспечения равенства воз-**

возможностей такая информация о вакансиях должна одновременно распространяться на всех рабочих языках.

20. Поставленная перед проектом «Гэлакси» цель увеличить процентную долю сотрудников, говорящих на французском языке, может быть и правильной, но упор на французский язык и отсутствие упоминания конкретных мер по другим рабочим языкам на региональном уровне может вызвать сомнения в том, будет ли эта новая система способствовать расширению использования «всех рабочих языков» в рамках Секретариата в целом. В этой связи Объединенная инспекционная группа проверила содержащиеся в «Гэлакси» два недавних объявления о вакансиях, соответственно в ЭКЛАК¹ и ЭСКЗА², и отметила, что в стандартной форме объявления о вакансии содержится ссылка на то, что «английский и французский языки являются двумя официальными рабочими языками Организации Объединенных Наций». **С точки зрения равного отношения ко всем рабочим языкам принципиально важно, чтобы информация о вакансиях в ЕЭК, ЭКЛАК и ЭСКЗА предоставлялась на их трех рабочих языках. Как минимум в стандартной форме в «Гэлакси» следует по крайней мере упомянуть арабский, русский или испанский язык как третий рабочий язык соответствующих комиссий.**

В. Вопрос о родном языке

21. В приложении II приводятся примеры объявлений о вакансиях в категории общего обслуживания, в которых требуется, чтобы английский или французский язык был родным языком. Такое требование обычно связано с должностями в лингвистических подразделениях. В случае строгого соблюдения это требование может оказаться дискриминационным для тех, кто не может сказать, что эти языки являются для них родными, хотя они хорошо их изучили либо по своему собственному выбору, либо в связи с тем, что их страна является бывшей колонией. С изменением образа жизни в некоторых иных случаях “mother tongue” (родной язык как язык «матери») уместнее было бы называть “father tongue” (родной язык как язык «отца»). **Каково бы ни было первоначальное обоснование включения требования о родном языке как доказательства предположаемого свободного им владения, в**

настоящее время это требование спорно и следует серьезно рассмотреть вопрос о замене его во всех случаях, где это применимо выражением «основной язык, на котором получено образование». В некоторых объявлениях о вакансиях это выражение уже используется, и это следует должным образом отразить в рекомендации, содержащейся в пункте 101 доклада Управления служб внутреннего надзора, где административным канцеляриям предлагается провести кампанию по проверке и внедрению в ИМИС данных о родном языке обслуживаемых ими сотрудников.

С. Неравные возможности использования языков на рабочем месте

22. После издания бюллетеня Генерального секретаря ST/SGB/201 Генеральный секретарь в одном из последующих бюллетеней (ST/SGB/212 от 24 сентября 1985 года) еще раз подчеркнул то важное значение, которое он придает «обеспечению языкового равновесия среди сотрудников Секретариата», и еще раз изложил политику в отношении использования рабочих языков, которая была сформулирована в ST/SGB/201. Он также признал, что, хотя эта политика «детально разработана, она еще не полностью внедрена на практике», и, еще раз подтвердив ее, он в то же время призвал «всех тех сотрудников всего Секретариата, основным языком которых является французский или которые предпочитают работать на этом языке, использовать его во всех своих официальных контактах». В бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/212 не было сделано никакой ссылки на испанский, русский и арабский языки как дополнительные рабочие языки, предусмотренные для ЭКЛАК, ЕЭК и ЭСКЗА. Однако можно предположить, что поощрение использования французского языка также применимо mutatis mutandis ко всем дополнительным рабочим языкам в соответствующих региональных комиссиях.

23. Политика, изложенная как в бюллетене Генерального секретаря ST/SGB/201, так и в ST/SGB/212, продолжает оставаться текущей официальной политикой. Симптоматично то, что эти две административные инструкции, в которых подчеркивается равный статус рабочих языков Секре-

тариата и которыми сотрудники поощряются использовать французский язык, доступны лишь на английском языке как в онлайн-режиме в Системе официальной документации (СОД), так и в руководстве по управлению кадрами, изданном Управлением людских ресурсов в 2001 году и имеющемся пока лишь на английском языке. По сравнению с ситуацией, существовавшей в 1983 и 1985 годах, и несмотря на провозглашенную политику, во многих подразделениях Секретариата Организации Объединенных Наций и других организациях системы прослеживается четкая тенденция использовать английский язык в качестве основного, если не единственного, рабочего языка.

24. Как указывается в докладе Генерального секретаря о многоязычии, упомянутом в пункте 19 выше, «английский язык в основном преобладает в Секретариате в Центральных учреждениях в Нью-Йорке и в Отделении Организации Объединенных Наций в Найроби, в то время как другие языки, такие, как арабский, испанский и французский, широко используются и могут даже преобладать в ежедневной работе, соответственно, в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве, Экономической комиссии для Латинской Америки и Карибского бассейна в Сантьяго и Экономической и социальной комиссии для Западной Азии в Бейруте. Английскому языку также отдается предпочтение как рабочему языку в Отделении Организации Объединенных Наций в Вене (см. A/56/656, пункт 10). Это замечание может быть справедливым в зависимости от используемых параметров. Исходя из данных о процентной доле документов, изданных на языке оригинала, Группа обнаружила, что в 2000 году в Отделении Организации Объединенных Наций 76,5 процента документов было представлено на английском языке, 12,8 процента — на французском, 4,2 процента — на двух языках, английском/французском, и 6,5 процента — на других языках. В ЭКЛАК ранее преобладал испанский язык, однако использование английского языка быстро расширяется.

25. Наиболее важным аспектом языковой ситуации в различных местах службы является то, в какой степени там могут быть обеспечены равные возможности для всех сотрудников в условиях отсутствия каких-либо директивных требований в отношении владения ими более чем одним рабочим языком. По практическим причинам и независимо

от места службы существует ряд функций, при выполнении которых основная работа должна выполняться на английском языке, поскольку базы данных, например, база данных ИМИС, имеются лишь на указанном языке. В двух объявлениях о вакансиях сотрудника по финансовым и бюджетным вопросам уровня С-3³ и старшего бухгалтера уровня С-5⁴ соответствующие требования к знанию языка включали «свободное владение письменным и устным английским или французским языком», а знание второго официального языка Организации Объединенных Наций рассматривалось в качестве преимущества. Поскольку в число требуемых основных профессиональных качеств входило наличие значительного опыта работы со «сложными компьютерными системами бухгалтерского учета, такими, как ИМИС», незнание английского языка может быть одним из серьезных препятствий, мешающих набору потенциального кандидата, отвечающего всем остальным требованиям в плане технической квалификации.

26. В рамках Секретариата Организации Объединенных Наций доступ к Интернету имеется лишь на английском языке, за исключением Отделения Организации Объединенных Наций в Женеве (английский и французский), в то время как в Международной организации труда этот доступ возможен на трех языках (английский, французский, испанский), а в Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, Всемирной метеорологической организации и Всемирном почтовом союзе — на двух языках (английский и французский). Соответственно, в Интранете Центральных учреждений Организации Объединенных Наций, за заметным исключением руководства по расследованиям Управления служб внутреннего надзора, которое имеется как на английском, так и на французском языках, все прочие справочники доступны в онлайн-режиме лишь на английском языке, включая уже упомянутое руководство по управлению кадрами, руководство по закупкам, руководство по инспекциям Управления служб внутреннего надзора и руководящие принципы стандартов внутреннего контроля Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций. Большинство других баз данных также ведется на английском языке. Иными словами с момента найма до выхода в отставку большинство сотрудников Организации практически не имеют выбора: они должны владеть английским языком или, по

крайней мере, знать его на рабочем уровне, если они хотят полноценно пользоваться онлайн-информацией и базами данных и исследовательскими системами. Поэтому не вызывает удивления то, что языком оригинала, на котором представляются доклады, в подавляющем большинстве случаев является английский и что плохое качество проектов на этом языке становится серьезной проблемой для письменных переводчиков.

27. Следует отдавать себе отчет в том, что в рамках имеющихся ресурсов Генеральный секретарь стремится обеспечить более сбалансированное использование рабочих языков, однако формирование многоязычного контингента сотрудников становится для Секретариата все более сложной задачей. Другие секретариаты в рамках системы Организации Объединенных Наций сталкиваются с такой же проблемой и некоторые из них переходят на политику, предусматривающую требование знания при найме на работу как минимум двух языков. Например, в Продовольственной и сельскохозяйственной организации Объединенных Наций Генеральный директор в докладе об осуществлении программ за 1998–1999 годы⁵ указал, что в течение указанного двухгодичного периода в объявлениях о вакансиях предусматривалось владение одним языком (соответственно 10 процентов), двумя языками (87 процентов) и тремя языками (3 процента). Более важно то, что в ряде секретариатов в качестве одной из приоритетных задач рассматривается формирование баз данных и обеспечение доступа к исследовательским системам более чем на одном языке.

28. Во многих резолюциях, касающихся использования языков, Генеральная Ассамблея подчеркивала то важное значение, которое она придает таким вопросам, как «языковое равновесие» и «равное отношение к рабочим языкам», однако вопрос о всех последствиях этих решений, в частности с точки зрения управления людскими ресурсами и составления бюджета, ориентированного на конкретные результаты, может потребовать дополнительного углубленного изучения. **Проведение взвешенной оценки возможной дискриминации по признаку языка, запрошенной в резолюции 55/258, было бы возможно или существенно облегчено, если бы Ассамблея дала Секретариату дополнительные указания в отношении того, ведет ли какой-либо из его нынешних практических подходов к различию, ограничению, исключению или пред-**

почтению по признаку языка, которое можно было бы квалифицировать как дискриминацию.

Примечания

¹ Объявление о вакансии номер 02-HRE-ECLAC-300336-R-SANTIAGO.

² Объявление о вакансии номер 02-ECO-ESCWA-300361-R-BEIRUT.

³ Объявление о вакансии номер 02-FIN-OCHA-300259-R-NEW YORK.

⁴ Объявление о вакансии номер 02-FIN-DM-300160-R-NEW YORK.

⁵ The Food and Agriculture Organization of the United Nations. *Programme Implementation Report 1998–1999*. C 2001/8 and Corr.1 and Rev.1.

Приложение I

Примеры объявлений о вакансиях и соответствующих требований к знанию языков

<i>Департамент/ подразделение</i>	<i>Место службы</i>	<i>Название/уровень должности</i>	<i>Требования к знанию языков</i>	<i>Номер вакансии</i>
Департамент по вопросам управления	Нью-Йорк	Сотрудник по компьютерным информационным системам, С-5	Необходимо свободно владеть письменным и устным английским языком; весьма желательно свободно владеть одним или несколькими официальными языками Организации Объединенных Наций	02-D-DOM-002551-E-NY
Департамент по вопросам администрации	Нью-Йорк	Сотрудник по финансовым вопросам, Канцелярия, С-4	Требуется владеть английским языком; весьма желательно знать дополнительные языки, такие, как французский или арабский	02-F-DOM-002616-E-NY
Департамент по политическим вопросам	Нью-Йорк	Сотрудник по политическим вопросам, С-5	Требуется в совершенстве знать английский и французский языки	02-P-DPA-002594-E-NY
Департамент по экономическим и социальным вопросам	Нью-Йорк	Сотрудник по экономическим вопросам, С-4	Требуется свободно владеть английским или французским языком; готовить доклады на английском языке; желательно знать по крайней мере один другой официальный язык или язык страны с экономикой на переходном этапе	02-E-ESA-002475-E-NY
Департамент по экономическим и социальным вопросам	Нью-Йорк	Сотрудник по экономическим вопросам, С-4	Требуется свободно владеть английским или французским языком; желательно знать другие официальные языки Организации Объединенных Наций	02-E-ESA-002550-E-NY
Управление по правовым вопросам	Нью-Йорк	Старший сотрудник по правовым вопросам, С-5	Полные и глубокие знания письменного и устного английского или французского языка; весьма желательно знать другой язык Организации Объединенных Наций	01-L-OLA-001959-E-NY

<i>Департамент/ подразделение</i>	<i>Место службы</i>	<i>Название/уровень должности</i>	<i>Требования к знанию языков</i>	<i>Номер вакансии</i>
Департамент общественной информации	Бонн	Директор информационного центра Организации Объединенных Наций, С-5	Требуется свободно владеть английским и/или французским языком; также требуется хорошо знать немецкий язык на рабочем уровне	02-I-DPI-002552-E-BN
Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Женева	Старший эксперт, Л-5	Требуется свободно владеть английским языком. Желательно знать другие официальные языки Организации Объединенных Наций	2002-04-02-L5
Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	Женева	Старший эксперт, Л-5	Требуется свободно владеть английским языком, иметь подтвержденную способность составлять на нем документы	2002-04-01-L6
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Бейрут	Руководитель бюджетно-финансовой секции, С-5	Требуется хорошо владеть английским или французским языком. Желательно знать арабский язык	02-F-ECW-OX2252-E-BE
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Бейрут	Руководитель Отдела административного обслуживания, Д-1	Необходимо знать английский язык. Желательно знать арабский язык. Знание любого другого языка, используемого в Организации Объединенных Наций	02-F-ECW-OX2252-E-BE
Экономическая и социальная комиссия для Западной Азии	Бейрут	Специальный помощник, С-4	Требуется свободно владеть арабским и английским языками. Весьма желательно знать французский язык на рабочем уровне	02-E-ECW-OX2268-E-BE
Экономическая комиссия для Африки	Аддис-Абеба	Координатор ИМИС, С-4	Необходимо знать английский язык; весьма желательно знать французский язык на рабочем уровне (электронная терминология). Знание английского или французского языка обязательно; знание второго языка на рабочем уровне (электронная терминология)	01-D-ECA-00X2124-E-AA

<i>Департамент/ подразделение</i>	<i>Место службы</i>	<i>Название/уровень должности</i>	<i>Требования к знанию языков</i>	<i>Номер вакансии</i>
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Сантьяго	Директор Отдела, Д-1	Необходимо свободно владеть испанским и английским языками. Плюсом было бы знание французского языка на рабочем уровне	02-E-ECL-OX2270-E-SC
Экономическая комиссия для Латинской Америки и Карибского бассейна	Сантьяго	Руководитель Группы, С-4	Необходимо свободно владеть испанским и английским языками. Весьма желательно в совершенстве знать один из других официальных языков	02-I-ECL-OX2261-E-SC

Приложение II

Вакансии и вопрос о родном языке

<i>Департамент/ подразделение</i>	<i>Место служ- бы</i>	<i>Название/уровень должности^a</i>	<i>Требования^a к знанию языков</i>	<i>Номер вакансии</i>
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Женева	Французская группа Лингвистическая служба Помощник/обработка текстов, О-5	Французский — родной язык и базовые знания другого официального языка Организации Объединенных Наций.	02/GS/INT/401097
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Женева	Английская группа Лингвистическая служба Помощник/обработка текстов, О-5	Английский — родной язык и базовые знания другого официального языка Организации Объединенных Наций.	02/GS/INT/401046
Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве	Женева	Испанская группа Лингвистическая служба Руководитель тексто- процессорной группы, О-7	Очень хорошие знания письменного и устного официального языка Организации Объеди- ненных Наций (для этой группы); хорошие зна- ния английского или французского языка.	02/GS/INT/401098

^a Объявления об этих вакансиях имеются лишь на французском языке.