

**ПОСЛЕДУЮЩИЕ МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С ОБЗОРОМ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ
ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА**

Подготовили:

*Хуан Луис Ларрабуре
Папа Луи Фаль*

Объединенная инспекционная группа

Женева, 2006 год



Организация Объединенных Наций

JIU/REP/2006/3

Original: ENGLISH

**ПОСЛЕДУЮЩИЕ МЕРЫ, ПРИНЯТЫЕ В СВЯЗИ С ОБЗОРОМ
УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ В УПРАВЛЕНИИ
ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА ОРГАНИЗАЦИИ
ОБЪЕДИНЕННЫХ НАЦИЙ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА**

Подготовили:

*Хуан Луис Ларрабуре
Папа Луи Фаль*

Объединенная инспекционная группа



Организация Объединенных Наций, Женева, 2006 год

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Сокращения		iv
ВВЕДЕНИЕ.....	1 - 6	1
ОБЩИЙ ВЫВОД.....	7	3
АНАЛИЗ РЕКОМЕНДАЦИЙ.....	8 - 53	4
Приложение Список стран, которым было предложено принять участие в 2005 году в национальных конкурсных экзаменах для набора сотрудников (права человека).....		16

СОКРАЩЕНИЯ и АКРОНИМЫ

ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ДРК	Демократическая Республика Конго
ИКТ	Информационно-коммуникационные технологии
ИМИС	Комплексная система управленческой информации
ИТ	Информационная технология
КГКВ	Консультативная группа по кадровым вопросам
КОГ	Консультативная обзорная группа
МООНДРК	Миссия Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго
НКЭ	Национальные конкурсные экзамены
НПО	Неправительственная организация
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
ОНЮБ	Операция Организации Объединенных Наций в Бурунди
СУП	Сектор по укреплению потенциала (УВКПЧ)
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека
УСВН	Управление служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве

Введение

1. Комиссия по правам человека (далее именуемая Комиссией) на своей пятьдесят восьмой сессии приняла резолюцию 2002/80 по вопросу о составе персонала Управления Верховного комиссара Организации Объединенных наций по правам человека (УВКПЧ) (далее именуемого Управлением), где в пункте 17 она просила "Объединенную инспекционную группу провести всеобъемлющий обзор управления и руководства Управлением Верховного комиссара, в частности в связи с его влиянием на политику набора и состав персонала, и представить Комиссии на ее шестидесятой сессии доклад по этому вопросу, содержащий конкретные предложения по осуществлению настоящей резолюции". Экономический и Социальный Совет на своем 39-м пленарном заседании 25 июля 2002 года одобрил это решение Комиссии¹.

2. В 2003 году Объединенная инспекционная группа (ОИГ) в ответ на эту просьбу Комиссии подготовила доклад, озаглавленный "Обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека" (JIU/REP/2003/6), и после рассмотрения этого доклада на шестидесятой сессии Комиссии ОИГ было далее предложено "оказать помощь Комиссии по правам человека в систематическом наблюдении за выполнением резолюции 2004/73 и представить Комиссии на ее шестьдесят третьей сессии и Генеральной Ассамблее на ее шестьдесят первой сессии последующий всеобъемлющий обзор осуществления решений Комиссии..., касающихся мер по исправлению положения...".

3. Следует отметить, что Комиссия в резолюции 2004/73 вновь высказала свою просьбу

"в адрес Генерального секретаря... еще более активизировать его усилия по совершенствованию состава Секретариата путем обеспечения широкого и справедливого географического распределения персонала во всех департаментах;

14. *считает* необходимым принять срочные, конкретные и безотлагательные меры для изменения сложившегося в настоящее время географического распределения сотрудников Управления в пользу более справедливого распределения должностей в соответствии со статьей 101 Устава, в частности путем набора сотрудников из развивающихся стран и стран с переходной экономикой, в том числе на должности старших сотрудников;

15. *вновь просит* Генерального секретаря принять необходимые меры для обеспечения того, чтобы набору сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств-членов, в частности из развивающихся стран и стран с переходной экономикой... на должности в Управлении Верховного комиссара уделялось особое внимание, с тем чтобы обеспечить справедливое географическое распределение...".

4. В октябре 2004 года Председатель и Исполнительный секретарь ОИГ провели встречу с только что назначенным к тому моменту заместителем Верховного комиссара и с представителями администрации и кадров Управления в качестве одной из контрольных мер в связи с осуществлением резолюции Комиссии. На этой встрече был обсужден целый ряд предложений.

¹ *Официальные отчеты Экономического и Социального Совета, 2002 год, Дополнение № 1 (E/2002/99), решение 2002/272.*

5. Принимая во внимание резолюцию 60/251 Генеральной Ассамблеи от 15 марта 2006 года, в которой она *"постановляет* учредить в Женеве взамен Комиссии по правам человека Совет по правам человека" и что Совет должен "взять на себя роль и обязанности Комиссии по правам человека в связи с работой Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека, как они были определены в резолюции 48/141 Генеральной Ассамблеи от 20 декабря 1993 года", и памятуя о том, что этот доклад до его представления Генеральной Ассамблее должен сначала поступить в Комиссию (теперь Совет), Инспекторы представляют настоящий доклад Совету.

6. Структура настоящего доклада основана на анализе хода выполнения десяти рекомендаций, включенных в доклад JIU/REP/2003/6. Эти рекомендации в полном объеме отражены в резолюции 2004/73 Комиссии; за каждой рекомендацией следуют комментарии Управления², а после них, в свою очередь, приводятся соответствующие мнения, выводы и рекомендации Инспекторов.

² Письмо Управления от 27 февраля 2006 года и приложение (FIN/Audit related/JIU) и письмо заместителя Верховного комиссара от 9 мая 2006 года.

Общий вывод

7. Инспекторы считают, что в деле выполнения ряда рекомендаций был достигнут прогресс. Вместе с тем приходится с сожалением подтвердить, что для решения вопроса о несбалансированности географического распределения персонала к настоящему времени в действительности не было принято достаточно энергичных мер. Инспекторы признают, что Верховный комиссар совсем недавно (в феврале 2006 года) ввела план действий, который направлен, в частности, на обеспечение более сбалансированного географического распределения персонала в Управлении. Результаты выполнения этого плана действий начнут проявляться лишь с конца 2006 года. Инспекторы хотели бы указать, что несбалансированность нынешнего состава сотрудников может привести к снижению эффективности работы Управления, если будет считаться, что оно имеет определенный культурный уклон и не является представительным для Организации Объединенных Наций в целом.

АНАЛИЗ РЕКОМЕНДАЦИЙ

Рекомендация 1

Новому Верховному комиссару надлежит:

a) пересмотреть просьбу о создании должности руководителя аппарата для выполнения функций, перечисленных в предлагаемом бюджете по программам, с тем чтобы обеспечить рациональное руководство и избежать дублирования функций старшего руководящего состава Управления, которые должны осуществляться Верховным комиссаром и его заместителем;

b) пересмотреть уровень должностной классификации начальников секторов, с тем чтобы обеспечить оптимальное руководство и соответствие структур, и представить в должной форме бюджетные рекомендации.

Ответ УВКПЧ:

8. Рекомендация 1 a)

"Верховный комиссар пересмотрела просьбу о создании должности руководителя аппарата и приняла решение не обращаться с такой просьбой с учетом утверждения Генеральной Ассамблеи на двухгодичный период 2006-2007 годов двух новых должностей, а именно должности руководителя администрации, которая была повышена до уровня Д-1, и должности начальника Секции по вопросам политики, планирования, наблюдения и оценки, также на уровне Д-1. Эти две должности позволят де-факто охватить функции предлагавшейся должности руководителя аппарата".

9. Рекомендация 1 b)

"УВКПЧ отмечает, что, как показали административные обзоры, сотрудники управленческого звена УВКПЧ имеют более низкий уровень должностной классификации по сравнению с остальной Организацией. Эта рекомендация имеет важные бюджетные последствия. УВКПЧ запросило в бюджете на 2006-2007 годы две должности уровня Д-2 в целях укрепления управления секторами, и они были одобрены Генеральной Ассамблеей. В этой связи дальнейшего пересмотра уровня должностной классификации начальников секторов не требуется".

10. Комментарии Инспекторов:

Как указано в записке Генерального секретаря (A/59/65/Add.1), УВКПЧ согласилось с этой рекомендацией. Инспекторы считают, что приведенная выше рекомендация выполнена и никаких дальнейших действий не требуется.

Рекомендация 2

Организационную схему предлагаемого сектора по укреплению потенциала и деятельности на местах следует пересмотреть путем включения группы по национальным учреждениям в различные географические секции, с тем чтобы обеспечить всестороннюю поддержку и предоставление экспертно-консультативных услуг, если таковые потребуются, внутри каждой географической зоны.

Ответ УВКПЧ :

11. *"СУП (Сектор по укреплению потенциала) сохранил в своем составе группу по национальным учреждениям, но в то же время постарался выполнить рекомендации ОИГ, обеспечив соответствие плана работы и приоритетов этой группы задачам предоставления всесторонней поддержки и экспертно-консультативных услуг каждой географической зоне путем работы через соответствующих сотрудников центрального аппарата и соответствующие географические секции в Секторе, которые берут на себя ответственность за осуществление мероприятий".*

12. *Эта система рассматривается Управлением служб внутреннего надзора Организации Объединенных Наций (УСВН) на предмет установления того, оказывается ли всесторонняя поддержка. В записке Генерального секретаря (A/59/65/Add.1) упоминается, что группа по национальным учреждениям работает в тесном взаимодействии с географическими секциями.*

Комментарии Инспекторов:

13. Инспекторы удовлетворены вышеописанным подходом, поскольку Группа по национальным учреждениям³ должна в полной мере отдавать себе отчет в возможных культурных различиях и контекстах, понять которые, вероятно, можно лучше в рамках географических секций. По мнению Инспекторов, необходимость в дальнейших действиях в этом случае отпадает, поскольку предложение УВКПЧ отвечает духу рекомендации.

Рекомендация 3

а) Проведение полевых операций исключительно силами УВКПЧ должно быть сведено к минимуму и ограничено случаями, когда доказано, что им нет альтернативы. Повсюду, где это возможно, полевые операции должны осуществляться через оперативных партнеров;

б) Управление могло бы разработать план действий, предусматривающий меры по развитию сотрудничества с различными партнерами, такими, например, как неправительственные организации (НПО), специализированные учреждения и программы Организации Объединенных Наций.

Ответ УВКПЧ:

14. *Рекомендация 3 а)*

"Новое видение Верховного комиссара, получившее поддержку Генеральной Ассамблеи в прошлом году, предполагает более активное вовлечение стран и расширение полевых операций. В настоящее время осуществляется кардинальная реформа, призванная лучше вооружить УВКПЧ для претворения в жизнь этого нового видения. Это предполагает, в частности, проведение

³ Дополнительную информацию см. в докладе "Обзор управленческой практики в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека" (JIU/REP/2003/6), пункты H и 28.

тщательных оценок с участием различных заинтересованных сторон в целях определения наиболее подходящих типов полевых операций в качестве части правозащитных стратегий, увязанных со специфическими потребностями стран. Кроме того, Управление ведет работу по укреплению своих географических подразделений в штаб-квартире, по созданию постоянного потенциала для быстрого развертывания, проведения исследований, (самостоятельно действующих) отделений в странах, региональных отделений, а также через таких оперативных партнеров, как миссии ДОПМ/ПРООН и страновые группы Организации Объединенных Наций, на комплексной основе. Одним из свежих примеров является совместное планирование с миротворческими миссиями в Бурунди (ОНЮБ) и в ДРК (МООНДРК) в целях разработки единого плана в области прав человека".

15. Рекомендация 3 b)

"Управление уже тесно взаимодействует с различными партнерами, такими, как НПО, специализированные учреждения и программы Организации Объединенных Наций. 60-дневный обзор (План действий), который был завершен к 20 мая 2005 года в соответствии с просьбой, содержащейся в докладе Генерального секретаря от 2005 года, позволил определить задачу установления более тесных партнерских связей с гражданским обществом и учреждениями/программами Организации Объединенных Наций в качестве одной из ключевых областей действий Управления. Была учреждена внутренняя Целевая группа для выработки конкретных рекомендаций относительно путей продвижения вперед в деле установления более тесных партнерских связей с гражданским обществом. В бюджет на двухгодичный период 2006-2007 годов заложена одна должность старшего советника по вопросам гражданского общества уровня С-5 и одна должность сотрудника уровня О-6, которые вместе с существующим сотрудником по связям с НПО будут и далее развивать сотрудничество с субъектами гражданского общества".

Комментарии Инспекторов:

16. Как указано в записке Генерального секретаря (A/59/65/Add.1), УВКПЧ согласилось с этой рекомендацией. Инспекторы считают, что с момента вынесения этой рекомендации обстановка значительно изменилась. На тот момент УВКПЧ имело гораздо более ограниченные ресурсы и опыт проведения полевых операций. Инспекторы считают, что укрепление структуры Управления и такие принятые меры, как налаживание сотрудничества с более опытными партнерами в деле проведения полевых операций, отвечают духу этой рекомендации. В частности, следует отметить сотрудничество Управления с ДОПМ в рамках новых комплексных миссий по поддержанию мира, поскольку, по мнению Инспекторов, такое взаимодействие представляет собой чрезвычайно позитивный подход к практическому осуществлению прав человека, который следует сделать составной частью деятельности других фондов и программ Организации Объединенных Наций, а также деятельности на местах, осуществляемой Секретариатом Организации Объединенных Наций и специализированными учреждениями Организации Объединенных Наций.

17. Инспекторы считают, что приведенная выше рекомендация находится "в процессе осуществления". Ожидается, что новые ресурсы, выделенные на развитие сотрудничества Управления с субъектами гражданского общества, сыграют важную роль в более органичном влечении компонента прав человека в деятельность различных партнеров. В частности, Инспекторы хотели бы подчеркнуть значимость дальнейшего повышения эффективности сотрудничества с другими организациями и специализированными учреждениями системы Организации Объединенных Наций.

18. Применительно к резолюции 2004/73 Комиссии Инспекторы намерены и далее внимательно следить за выполнением этой и других рекомендаций, в частности касающихся способности Управления организовывать полевые операции.

Рекомендация 4

Административной секции надлежит ввести систему учета имущества представительств на местах и разработать руководство по процедурам административной работы в полевых условиях.

Ответ УВКПЧ:

19. *"В декабре 2005 года до всех полевых миссий УВКПЧ были доведены руководящие положения по закупкам, управлению запасами и логистическому обеспечению, которые в настоящее время начинают применяться". "С ЮНОГ были проведены обсуждения по вопросам проведения инвентаризации в УВКПЧ, после чего ответственность за управление активами будет возложена на УВКПЧ. Процесс начался вчера, 8 мая [2006 года], и, согласно информации, полученной от ЮНОГ, эта работа продлится несколько месяцев. Несмотря на делегирование Генеральным секретарем полномочий на управление имуществом главам департаментов, в данном случае эти полномочия относятся к сфере компетенции ЮНОГ. Что касается представительств на местах, то УВКПЧ фактически уже провело инвентаризацию и за счет полученной информации создало базу данных. Мы намерены ежегодно проводить инвентаризацию в представительствах на местах".*

Комментарии Инспекторов:

20. ОИГ изучила административное руководство для УВКПЧ и его представительств на местах, в частности раздел, касающийся управления имуществом и инвентарного контроля, и выражает удовлетворение его содержанием, а также мерами, принятыми Управлением для организации инвентаризации в штаб-квартире и отделениях на местах. Никаких дальнейших действий не требуется.

Рекомендация 5

Во избежание дублирования усилий и пустой траты средств Управлению надлежит разработать четкую стратегию в области информационной технологии, взяв за основу стратегический план, разработанный Секретариатом Организации Объединенных Наций. Базисная система управления дублирует ИМИС, и работу над ней следует прекратить.

Ответ УВКПЧ:

21. *"Вопрос о стратегии в области ИКТ был обсужден в Комитете УВКПЧ по ИКТ. Комитету известно о том, что Генеральная Ассамблея в прошлом уже одобрила ряд стратегий в области ИКТ для Организации Объединенных Наций и что они применимы к УВКПЧ. Однако в связи с расширением сферы ответственности Управления в ближайшие годы Комитет согласился с целесообразностью выработки всеобъемлющей стратегии в области ИКТ в УВКПЧ. Секретариат Комитета связался с рядом консалтинговых фирм и в настоящее время ждет их предложений. Стратегия в области ИКТ будет принята в первом полугодии 2006 года.*

22. *В начале 2005 года Базисная система управления была тщательно переработана, и из нее были исключены все дублирующие модули. Новая Базисная система управления была разработана совместно с секцией ИМИС в ЮНОГ, данные ИМИС ежедневно переносятся в эту систему, а все функции, включая финансовую отчетность, управление субсидиями и проектами, дополняют ИМИС".*

Комментарии Инспекторов:

23. Инспекторы удовлетворены ответом, представленным Управлением, в частности исключением дублирующих модулей в различных системах, а также сотрудничеством Управления с секцией ИМИС в ЮНОГ, направленным на обеспечение гарантий согласованной разработки информационных систем. Инспекторы намереваются внимательно следить за внедрением Базисной системы управления и провести ее оценку в двухгодичном периоде 2008-2009 годов.

Рекомендация 6

Управлению надлежит пересмотреть мандат Консультативной группы по кадровым вопросам (КГКВ) таким образом, чтобы она содействовала улучшению географического состава персонала Управления в целом. Состав самой Группы должен быть изменен в сторону более сбалансированного географического представительства ее членов.

Ответ УВКПЧ:

24. *"КГКВ была расформирована и заменена Консультативной обзорной группой (КОГ). Цель КОГ заключается в обеспечении надзора и прозрачности процесса отбора кандидатов на те вакантные должности, которые не охватываются процедурами других органов по обзору. Ожидается, что рабочая нагрузка этого органа не будет значительной, поскольку с завершением процесса урегулирования контрактного статуса в конце года подавляющее большинство вакансий в УВКПЧ будут заполнены, вне зависимости от источника финансирования, на основе официальной системы отбора сотрудников, и тем самым будут охвачены обзорными процедурами центральных органов по обзору. Хотя на 2006-2007 годы утверждены новые должности, они подпадают под процедуры действующих органов. Как предусмотрено в круге ведения Группы, ее состав является сбалансированным по таким факторам, как гендерная представленность, гражданство, географическое распределение и представленность различных подразделений".*

Комментарии Инспекторов:

25. Инспекторы все же считают важным обеспечить бóльшую сбалансированность состава Консультативной обзорной группы в соответствии с положениями, регулирующими деятельность Группы, в частности касающимися ее состава, поскольку в них предусмотрено, что "при отборе членов группы Верховный комиссар обеспечивает сбалансированность состава с точки зрения гражданства и классов должностей, прилагая при этом все усилия к обеспечению сбалансированной представленности с точки зрения географии и гендерного аспекта"⁴.

26. В настоящее время географическая структура Группы (состоящей из шести членов) не отражает членский состав Организации Объединенных Наций в целом; если исходить из того, что членский состав новой Группы сформирован с учетом пяти региональных групп, определенных Генеральной Ассамблеей, то ее реальный состав является следующим:

Африканские государства: 0 членов (только один альтернативный член);

Группа государств Латинской Америки и Карибского бассейна: один член (один дополнительный альтернативный член);

Азиатские государства: один член (один дополнительный альтернативный член);

⁴ Положения Консультативной обзорной группы, пункт 3.

Восточноевропейские государства: один член (без дополнительного альтернативного члена);

Западноевропейские и другие государства: три члена (два дополнительных альтернативных члена).

27. В этой связи Инспекторы предлагают Верховному комиссару пересмотреть состав этого органа, с тем чтобы позволить каждому региону иметь в группе как минимум одного представителя.

Рекомендация 7

Управлению надлежит ежегодно составлять список стран, которые не представлены или недопредставлены в Управлении, а Секретариат должен принимать этот список во внимание при проведении специализированных конкурсных экзаменов по правам человека.

Ответ УВКПЧ:

28. *"В НКЭ, организованных в феврале 2005 года, было предложено принять участие 69 государствам-членам, из которых это предложение приняли 57 государств. Ожидается, что в результате этого у УВКПЧ появится более широкий выбор кандидатов, заинтересованных в тематике прав человека".*

29. *"Эта рекомендация была изучена совместно с УЛР, которое в рамках всего Секретариата отвечает за определение списка стран, граждане которых могут принимать участие в НКЭ, с учетом статуса непредставленных/недопредставленных стран в Секретариате. Второй экзамен был проведен в феврале 2005 года. В настоящее время в Центральных учреждениях проводятся собеседования. Тем временем в 2005 году в результате НКЭ на работу были приняты 14 сотрудников из восьми стран, таких, как Исламская Республика Иран, Мадагаскар, Португалия и другие".*

Комментарии Инспекторов:

30. Следует напомнить, что Управление является частью Секретариата Организации Объединенных Наций, который в соответствии с рядом резолюций Генеральной Ассамблеи ежегодно представляет официальный доклад Ассамблее о кадровом составе в целом на уровне Секретариата, а не на уровне департаментов⁵. Необходимо отметить, что этот подход может привести к возникновению противоречивой ситуации, когда та или иная сторона, принадлежащая к одному из регионов, недопредставленных в Управлении, может оказаться перепредставленной на уровне Секретариата, или наоборот.

31. Следует отметить, что, хотя УВКПЧ является одним из департаментов Секретариата, оно должно приложить все усилия для улучшения географического распределения в соответствии с просьбой Генеральной Ассамблеи, которая в пунктах 32 и 33 своей резолюции 57/305 от 15 апреля 2003 года подтвердила свою просьбу к Генеральному секретарю "еще больше активизировать его усилия по улучшению положения дел с составом Секретариата путем обеспечения широкого и справедливого географического распределения персонала во всех департаментах" и просила Генерального секретаря "возложить на руководителей соответствующих департаментов ответственность за составление планов мер в области людских ресурсов и обеспечить, чтобы они в свою очередь должным образом учитывали принцип справедливой географической представленности при рассмотрении кандидатов, включенных в списки, одобренные центральными органами по обзору, а также в реестры, и ежегодно докладывать Генеральной Ассамблее о ходе выполнения департаментами их соответствующих планов мер в области людских ресурсов".

⁵ См. последний доклад Генерального секретаря о составе Секретариата (A/60/310).

32. Инспекторы отмечают, что в докладе Генерального секретаря "При большей свободе: к развитию, безопасности и правам человека для всех" было заявлено следующее:

Достижение географического баланса в УВКПЧ по-прежнему будет одним из приоритетов Верховного комиссара. Хотя главным соображением при отборе персонала является потребность в обеспечении высокого уровня работоспособности, компетентности и добросовестности, УВКПЧ будет также уделять должное внимание найму и отбору лиц на максимально широкой географической основе. Стремясь расширить резерв квалифицированных специалистов в области прав человека, оно будет продолжать действовать совместно с Управлением людских ресурсов в деле организации специализированных конкурсных экзаменов по правам человека, после чего будут тщательно рассматриваться кандидаты из недопредставленных стран, успешно прошедшие конкурсные экзамены⁶.

33. Инспекторы хотели бы подчеркнуть, что при проведении НКЭ в 2005 году граждане лишь 10 из 57 стран, принявших участие в экзаменах, прошли письменную часть и достигли этапа проведения собеседований. Таким образом, в лучшем случае можно отобрать кандидатов лишь из десяти стран, причем лишь трое из них представляют развивающиеся страны. К настоящему времени проведение НКЭ так и не помогло улучшению географического распределения. Хотя в долгосрочной перспективе НКЭ способны помочь в постепенном улучшении географического распределения персонала на стартовом профессиональном уровне, сами по себе НКЭ являются недостаточными для существенного улучшения общей ситуации (см. пункт 37 ниже). В приложении приводится список всех стран, которым было предложено принять участие в проведении экзаменов, которые приняли в этом участие, а также которые либо отказались принять участие, либо не дали ответа.

34. Инспекторы считают, что эта рекомендация находится "в процессе осуществления". Предлагается ежегодно обновлять списки тех стран, которые либо не представлены, либо недопредставлены в Управлении, и направлять его в УЛР, с тем чтобы его можно было учитывать при планировании будущих НКЭ и использовать при отслеживании прогресса.

Рекомендация 8

Неравномерное географическое распределение среди персонала Управления является проблемой, решить которую можно только целенаправленными управленческими действиями. В этой связи Верховному комиссару надлежит разработать план действий, предназначенных выровнять существующий дисбаланс, с указанием конкретных задач и сроков исполнения.

Ответ УВКПЧ:

35. *"ВК вступила в должность в июле 2004 года и с тех пор стремилась решить проблему географического распределения в УВКПЧ; это является одной из ее приоритетных задач. Вместе с тем она отмечает, что для достижения соответствующей географической сбалансированности состава персонала на уровне категории С и выше потребуются время. Принят план действий по улучшению географической сбалансированности, который остается приоритетным в процессе отбора и найма сотрудников УВКПЧ на новые должности, утвержденные на 2006-2007 годы".*

Комментарии Инспекторов:

36. В приводимых ниже таблицах показана эволюция географического распределения персонала в период с 1998 по 2005 год по должностям, подлежащим географическому распределению (таблица 1)

⁶ A/59/2005/Add.3. пункт 120.

и не подлежащим географическому распределению (таблица 2). В таблице 3 приводятся сводные показатели по географическому распределению с учетом общего количества должностей⁷.

Должности категории специалистов, подлежащие географическому распределению

37. Приводимые ниже показатели свидетельствуют о крайне негативной эволюции географического распределения персонала; процентные показатели по всем регионам, за исключением западноевропейских и других государств, за 2005 год ниже показателей за предыдущие годы. Более того, показатель доли группы западноевропейских и других государств в 2005 году (64,2%) является наивысшим за последние восемь лет. Необходимо отметить, что значительное увеличение общего числа должностей, подлежащих географическому распределению, с 87 в 2004 году до 106 в 2005 году не было использовано для выправления дисбаланса; напротив, ситуация ухудшилась.

Таблица 1: Должности, подлежащие географическому распределению

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Африка	11	14,5	12	14,8	11	14,7	10	12,8	12	13,2	10	11,6	9	10,3	5	4,7
Азия	13	17,1	15	18,5	15	20	13	16,7	17	18,7	16	18,6	16	18,4	19	17,9
ЛА + К	5	6,6	8	9,9	8	10,7	9	11,5	9	9,9	9	10,5	9	10,3	9	8,5
ВЕГ	5	6,6	5	6,2	5	6,7	5	6,4	5	5,5	6	7	7	8	5	4,7
ЗЕДГ	42	55,3	41	50,6	36	48	41	52,6	48	52,7	45	52,3	46	52,9	68	64,2
Итого	76	100	81	100	75	100	78	100	91	100	86	100	87	100	106	100

Примечание: В таблицах используются следующие сокращения:

ЛА + К Государства Латинской Америки и Карибского бассейна
 ВЕГ Восточноевропейские государства
 ЗЕДГ Западноевропейские и другие государства.

Должности категории специалистов, не подлежащие географическому распределению

38. Можно отметить значительное увеличение числа должностей в этой категории (с 166 в 2004 году до 257 в 2005 году) и - на первый взгляд - улучшение ситуации и позитивную тенденцию, показывающую их вклад в достижение более сбалансированного распределения. Однако показатели, сообщенные Управлением за 2004 и 2005 годы, не являются напрямую сопоставимыми. В данные, предоставленные УВКПЧ за 2005 год (257 сотрудников), включен 41 национальный сотрудник, которые не учитывались в предыдущие годы. Таким образом, фактическое улучшение положения является намного менее значимым, чем это явствует из таблицы 2а.

⁷ Данные за 2005 год взяты из предварительного отредактированного варианта документа E/CN.4/2006/103, представленного УВКПЧ в его официальном ответе от 9 марта 2006 года на просьбу ОИГ направить соответствующие данные.

Таблица 2а: Должности, не подлежащие географическому распределению

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Африка	32	31,1	20	26,7	25	26	21	18,8	22	16,3	24	16	25	15,1	41	16
Азия	9	8,7	4	5,3	1	1	6	5,4	9	6,7	8	5,3	11	6	29	11,3
ЛА+К	7	6,8	7	9,3	8	8,3	10	8,9	13	9,6	15	10	19	11,4	45	17,5
ВЕГ	1	1	1	1,3	1	1	6	5,4	6	4,4	7	4,7	7	4,2	11	4,3
ЗЕДГ	54	52,4	43	57,3	61	63	69	61,6	85	63	96	64	104	62,7	131	51
Итого	103	100	75	100	96	100	112	100	135	100	150	100	166	100	257	100

**Должности категории специалистов, не подлежащие географическому распределению
(исключая национальных сотрудников)**

39. Если из таблицы 2а исключить национальных сотрудников, то фактическое улучшение положения в 2005 году по сравнению с 2004 годом сводится лишь к 2-процентному сокращению доли, приходящейся на Группу западноевропейских и других государств. На этот регион по-прежнему приходится более 60% всех должностей этой категории. Ниже в таблице 2б приведены показатели, из которых исключены национальные сотрудники.

Таблица 2б: Должности, не подлежащие географическому распределению, в 2004-2005 годах (исключая национальных сотрудников)

	2004		2005	
		%		%
Африка	25	15,1	26	12
Азия	11	6	24	11,1
ЛА+К	19	11,4	27	12,5
ВЕГ	7	4,2	8	3,7
ЗЕДГ	104	62,7	131	60,6
Итого	166	100	216	100

**Все должности категории специалистов (включая должности, подлежащие
и не подлежащие географическому распределению)**

40. Как можно увидеть, создается впечатление о позитивной эволюции, связанной с сокращением доли представительства Группы западноевропейских и других государств, с 59,3% в 2004 году до 54,8% в 2005 году. Однако, как указывалось в предыдущем пункте, это сокращение достигнуто только за счет должностей, не подлежащих географическому распределению, и приведенные данные не являются должным образом сопоставимыми с данными за предыдущие годы, поскольку в данные, представленные за 2005 год, включены национальные сотрудники.

Таблица 3а. Все должности

	1998		1999		2000		2001		2002		2003		2004		2005	
		%		%		%		%		%		%		%		%
Африка	43	24,0	32	20,5	36	21,0	31	16,3	34	15,0	34	14,4	34	13,4	46	12,7
Азия	22	12,3	19	12,2	16	9,4	19	10,0	26	11,5	24	10,1	27	10,7	48	13,2
ЛА+К	12	6,7	15	9,6	16	9,4	19	10,0	22	9,7	24	10,1	28	11,1	54	14,9
ВЕГ	6	3,4	6	3,8	6	3,5	11	5,8	11	4,9	13	5,5	14	5,5	16	4,4
ЗЕДГ	96	53,6	84	53,8	97	56,7	110	57,9	133	58,8	141	59,7	150	59,3	199	54,8
Итого	179	100	156	100	171	100	190	100	226	100	236	100	253	100	363	100

**Все должности категории специалистов (данные, приведенные в таблице 3а,
но с исключением национальных сотрудников)**

41. В таблице 3b ниже отражены фактические изменения в географическом распределении в случае невключения национальных сотрудников в показатели за 2005 год, как и в предыдущие годы. Доля представительства Группы западноевропейских и других государств в этом случае возрастает с 59,3% в 2004 году до 61,8% в 2005 году, что подтверждает негативную эволюцию сбалансированности.

Table 3b. Все должности (исключая национальных сотрудников)

	2004		2005	
		%		%
Африка	34	13,4	31	9,6
Азия	27	10,7	43	13,4
ЛА+К	28	11,1	36	11,2
ВЕГ	14	5,5	13	4
ЗЕДГ	150	59,3	199	61,8
Итого	253	100	322	100

**Географическое распределение сотрудников, нанятых УВКПЧ
на должности категории специалистов в 2005 году**

42. Таблица 4 также подтверждает приведенный выше анализ географического распределения персонала. На Группу западноевропейских и других государств приходится 60% всех сотрудников, нанятых на протяжении 2005 года. Если же учитывать только наем сотрудников на должности, подлежащие географическому распределению, то на эту группу приходится 80% должностей.

Таблица 4. Новые сотрудники, нанятые с 1 января 2005 года по 31 декабря 2005 года

Регион	Должности, подлежащие географическому распределению		Должности, не подлежащие географическому распределению		Итого	%
Африка	1	6,7%	12	15,4%	13	14%
Азия	0	0,0%	12	15,4%	12	12,9%
Латинская Америка и Карибский бассейн	2	13,3%	7	9,0%	9	9,7%
Восточная Европа	0	0,0%	3	3,8%	3	3,2%
Западноевропейские и другие государства	12	80,0%	44	56,4%	56	60,2%
Итого	15	100,0%	78	100,0%	93	100,0%

Географическое распределение должностей уровня С-5 и выше

43. Следует отметить, что Группа западноевропейских и других государств перепредставлена и в этой категории. В 2004 году на этот регион приходилось 63,6% сотрудников, занимавших должности классов С-5 и выше. В прошлом году эта доля существенно не изменилась: в конце 2005 года она составляла 62,5%. На должностях более старших уровней географическая несбалансированность является еще более значительной.

Таблица 5. Географическое распределение по классам должностей (С-5 и выше)

	2004						2005					
	Подлежащие распределению		Не подлежащие распределению		Итого	Подлежащие распределению		Не подлежащие распределению		Итого		
		%		%			%		%			
Африка	1	5,6%	2	13,3%	3	9,1%	2	10,0%	2	10,0%	4	10,0%
Азия	4	22,2%	0	0,0%	4	12,1%	3	15,0%	2	10,0%	5	12,5%
ЛА+К	1	5,6%	1	6,7%	2	6,1%	3	15,0%	2	10,0%	5	12,5%
ВЕГ	2	11,1%	1	6,7%	3	9,1%	1	5,0%	0	0,0%	1	2,5%
ЗЕДГ	10	55,6%	11	73,3%	21	63,6%	11	55,0%	14	70,0%	25	62,5%
Итого	18		15		33		20		20		40	

44. Приведенные выше таблицы говорят сами за себя. По прошествии более чем восьми лет цифры, характеризующие географическое распределение, особо не изменились. Таким образом, помочь улучшить положение способна только твердая и непоколебимая решимость руководящего звена.

45. Инспекторы согласны с мнением Верховного комиссара о том, что эту проблему можно урегулировать только в средне- или долгосрочной перспективе (см. пункт 28 выше), но саму тенденцию можно и должно обратить вспять незамедлительно. Результаты должны отслеживаться ежегодно и на их основе должны приниматься последующие корректирующие меры. Верховному комиссару рекомендуется поручить Управлению готовить ежегодные целевые показатели по географическому распределению с учетом, по мере возможности, новых должностей, ожидаемых выходов в отставку и предполагаемой текучести кадров.

46. Инспекторы считают, что эта рекомендация находится "в процессе осуществления". План действий принят и отражен в документе E/CN.4/2006/103. Итоги его реализации можно будет оценить только в предстоящие годы. Инспекторы хотели бы подчеркнуть, что предусматриваемое увеличение ресурсов, подлежащих выделению Управлению в ближайшем будущем, открывает важную возможность преодолеть фактическую несбалансированность географического распределения персонала, которую не следует упускать.

47. Инспекторы считают, что можно сделать гораздо больше; Управлению следует принять на вооружение более дальновидный подход к выявлению и набору кандидатов из тех стран, которые не представлены или недопредставлены в Управлении. Инспекторы настоятельно призывают Верховного комиссара обеспечить принятие мер без дальнейших проволочек. В этой связи одной из мер, которую можно было бы рассмотреть, является использование отделений координаторов-резидентов Организации Объединенных Наций, а также местных отделений Организации Объединенных Наций и других учреждений, работающих в соответствующих областях, для как можно более широкого распространения объявлений о вакантных должностях, а также там, где это целесообразно, составленных национальных реестров кандидатов. Совету по правам человека следует предложить Управлению принять все необходимые меры для решения проблемы несбалансированности географического распределения персонала, включая разработку ежегодных целевых показателей по улучшению положения и ежегодную отчетность. Совету по правам человека следует также систематически отслеживать положение в этой области и раз в два года производить его оценку.

48. В соответствии с резолюцией 2004/73 Комиссии (см. пункты 2-3 выше) Инспекторы намереваются рассмотреть и оценить прогресс в этой области в конце 2006 года на основе плана действий Верховного комиссара, а также осуществления дополнительных мер, предложенных в настоящем докладе.

Рекомендация 9

Управлению следовало бы предусмотреть переходный период продолжительностью не более одного года, в течение которого контракты с сотрудниками, нанятыми в настоящее время в соответствии с серией 200 Правил о персонале и выполняющими основные функции, могли бы быть преобразованы в контракты серии 100, "ограничивающиеся службой в УВКПЧ". После этого Управление привело бы свою практику набора кадров и заключения контактов в соответствие с политикой Секретариата.

Ответ УВКПЧ:

49. *"УВКПЧ вместе с УЛР в настоящее время находится в процессе заполнения всех основных должностей в соответствии с процедурой "Гэлакси" Секретариата Организации Объединенных Наций. Все сотрудники, назначаемые на эти должности, будут иметь контракты серии 100. Процесс преобразования должностей в штаб-квартире будет завершён к марту 2006 года".*

Комментарии Инспекторов:

50. Этот процесс был завершён к концу апреля 2006 года, как было указано Управлением.

51. Инспекторы считают эту рекомендацию выполненной. Никаких дальнейших действий не требуется.

Рекомендация 10

Управлению надлежит уточнить свои критерии классификации должностей и до объявления какой бы то ни было вакансии привести их в соответствие с критериями, применяемыми в Секретариате, покончив с практикой объявления постов, финансируемых из внебюджетных источников, без предварительной сверки классификационных критериев с Отделением Организации Объединенных Наций в Женеве.

Ответ УВКПЧ:

52. *"С октября 2003 года все должности, финансируемые из внебюджетных источников и по линии регулярного бюджета, представляются сотруднику по вопросам классификации в Отделении Организации Объединенных Наций в Женеве на предмет оценки и официальной классификации до их какого-либо объявления".*

Комментарии Инспекторов:

53. Инспекторы удовлетворены полученным ответом и считают эту рекомендацию выполненной. Никаких дальнейших действий не требуется.

Приложение

СПИСОК СТРАН, КОТОРЫМ БЫЛО ПРЕДЛОЖЕНО ПРИНЯТЬ УЧАСТИЕ В 2005 ГОДУ В НАЦИОНАЛЬНЫХ КОНКУРСНЫХ ЭКЗАМЕНАХ ДЛЯ НАБОРА СОТРУДНИКОВ (ПРАВА ЧЕЛОВЕКА)

Принять участие в процессе проведения экзаменов было предложено в общей сложности 69 странам.

Список стран, принявших участие (57): Алжир, Ангола, Антигуа и Барбуда, Афганистан, Барбадос, Ботсвана, Бруней Даруссалам, Бутан, Вануату, Вьетнам, Габон, Гаити, Гамбия, Гватемала, Гвинея, Германия, Гондурас, Греция, Израиль, Ирак, Кирибати, Китай, Коморские Острова, Кувейт, Лихтенштейн, Маврикий, Мавритания, Мальдивские Острова, Мексика, Микронезия, Молдова, Монако, Нигер, Нидерланды, Норвегия, Оман, Панама, Португалия, Республика Корея, Самоа, Сан-Томе и Принсипи, Саудовская Аравия, Сент-Винсент и Гренадины, Сент-Люсия, Соединенные Штаты Америки, Соломоновы Острова, Сомали, Суринам, Таджикистан, Тимор-Лешти, Тонга, Тувалу, Узбекистан, Центральноафриканская Республика, Швейцария, Экваториальная Гвинея и Япония.

Страны, не принявшие приглашение для участия (3): Корейская Народно-Демократическая Республика, Маршалловы Острова и Науру.

Страны, не давшие ответа (9): Бахрейн, Гвинея-Биссау, Йемен, Катар, Лаосская Народно-Демократическая Республика, Ливийская Арабская Джамахирия, Объединенные Арабские Эмираты, Палау и Туркменистан.
