



## Генеральная Ассамблея

Distr.: General  
8 April 2004  
Russian  
Original: English

---

### Пятьдесят восьмая сессия

Пункт 134 повестки дня

**Административные и бюджетные аспекты  
финансирования операций Организации  
Объединенных Наций по поддержанию мира**

### **Более широкое использование национальных сотрудников в полевых миссиях**

#### **Доклад Генерального секретаря\***

#### *Резюме*

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 57/290 В Генеральной Ассамблеи от 18 июня 2003 года, в которой Ассамблея просит Генерального секретаря поощрять более широкое использование национальных сотрудников, как они определены в пункте 80 доклада Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам, когда это возможно и эффективно с точки зрения затрат.

В докладе в общих чертах рассказывается о практике использования национальных сотрудников-специалистов в полевых миссиях, приводится справочная информация об этой практике и сообщается численность таких сотрудников в составе операций по поддержанию мира в настоящее время.

---

\* Представление доклада с опозданием вызвано тем, что Служба кадрового управления и поддержки, имеющая ограниченные ресурсы, испытывает серьезные трудности в связи с резким увеличением в настоящее время объема работы по планированию деятельности и развертыванию новых миссий по поддержанию мира.

## **I. Введение**

1. Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 57/290 В Генеральной Ассамблеи (пункт 17), в которой Ассамблея просит Генерального секретаря поощрять более широкое использование национальных сотрудников в операциях по поддержанию мира.
2. Для целей доклада термин «национальные сотрудники» применяется в отношении национальных сотрудников-специалистов и национальных сотрудников категории общего обслуживания. В докладе приводится информация о практике использования национальных сотрудников-специалистов в полевых миссиях, положении дел с использованием национальных сотрудников в настоящее время в целом и путях обеспечения более эффективного использования национальных сотрудников в полевых миссиях.

## **II. Практика использования национальных сотрудников-специалистов в полевых миссиях**

3. Использование национальных сотрудников-специалистов регулируется конкретными критериями, утвержденными Комиссией по международной гражданской службе (КМГС), которые приводятся в приложении VI к докладу КМГС за 1994 год (A/49/30) и были одобрены Генеральной Ассамблеей в ее резолюции 49/223 от 23 декабря 1994 года. Эта практика предусматривает, в частности, что национальные сотрудники-специалисты (НСС) должны быть гражданами той страны, в которой им предстоит работать, и они не должны направляться на работу за пределы своей страны.
4. НСС используются для выполнения лишь такой работы, которая связана с их страной и для которой требуются национальный опыт, а также знание местной культуры, языка, традиций и организаций (см. A/49/30, приложение VI). В докладе четко указано, что НСС должны наниматься на работу в соответствии с вышеизложенными критериями и не использоваться лишь в качестве удобной замены для набираемых на международной основе сотрудников категории специалистов (там же, пункт 235).
5. Практика использования НСС была одобрена Управлением людских ресурсов; затем, 23 декабря 2003 года, Департаменту операций по поддержанию мира были предоставлены полномочия принимать национальных сотрудников-специалистов на работу в миссии, деятельность которых связана с решением вопросов государственного управления. Более широкое использование НСС в миссиях, связанных с решением вопросов государственного управления, рассматривалось одновременно как необходимое и целесообразное с учетом более масштабных функций, поручаемых этим миссиям, для выполнения которых необходимы национальный опыт и знание местного контекста. Управление людских ресурсов отметило, что набор НСС Департаментом операций по поддержанию мира должен проводиться в соответствии с критериями, утвержденными КМГС и одобренными Генеральной Ассамблеей.

### III. Справочная информация и последние события

6. По состоянию на январь 2004 года в миссиях по поддержанию мира и других полевых миссиях была утверждена и создана в общей сложности 9231 должность национальных сотрудников. Это число включает как должности национальных сотрудников-специалистов (306), так и должности национальных сотрудников категории общего обслуживания (8925).

7. Национальные сотрудники категории общего обслуживания представлены во всех компонентах каждой миссии, включая политический и другие основные компоненты, а также все компоненты административного обслуживания и материально-технического обеспечения. Их принимают на работу в качестве секретарей, помощников по административным вопросам, техников, помощников по вопросам транспортного обеспечения или информационных технологий, а также помощников по вопросам общественной информации или языковой поддержки.

8. В 1995 году НСС были впервые приняты на работу в составе Контрольной миссии Организации Объединенных Наций в Гватемале (МИНУГУА) на должности сотрудников по правам человека. Двумя годами позже должности национальных сотрудников-специалистов были созданы в Миссии Организации Объединенных Наций в Боснии и Герцеговине (МООНБГ) в связи с осуществлением проекта оценки судебной системы, а затем — в Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК), мандат которой на осуществление деятельности в области управления и государственной администрации особенно соответствовал задаче привлечения национальных сотрудников.

9. В зависимости от конкретной ситуации в каждой конкретной миссии делается все возможное для создания максимального числа должностей национальных сотрудников. Факторами, определяющими численность персонала и масштабность задач в рамках национального компонента, являются наличие на местах квалифицированных и обладающих необходимыми навыками сотрудников, а в случае НСС — должностей, для занятия которых сотрудники должны обладать национальным опытом и знанием местного контекста, а также соображения конфиденциальности и возможного конфликта интересов. Конкретные обстоятельства обычно изучаются в ходе технической миссии по оценке.

10. Что касается национальных сотрудников, то национальные сотрудники-специалисты составляют особую категорию, о чем свидетельствует практика их набора и ограничения, установленные в отношении того, в каких сферах они могут работать.

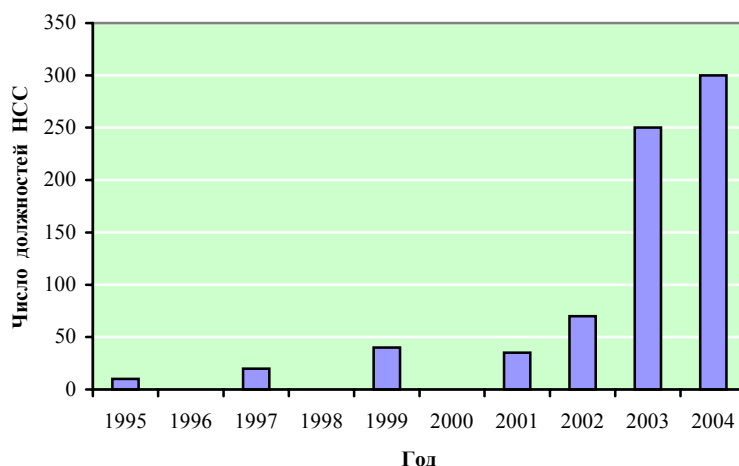
11. Набор национальных сотрудников, включая национальных сотрудников-специалистов, расширился после создания Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА). Сотрудники, знающие местную культуру, язык, традиции и организации, оказывают главную помощь в осуществлении мандата миссии. Так, например, в секторе по политическим вопросам национальные сотрудники работают в составе групп в каждой из восьми областей страны и оказывают помощь международным сотрудникам по политическим и гражданским вопросам в поддержании контактов на окружном и местном уровнях. Более активное использование национальных сотрудников служит также цели укрепления национального потенциала и повышения эф

фективности деятельности в целях развития, поскольку благодаря этому национальные сотрудники получают возможность вносить свой непосредственный вклад в деятельность в целях обеспечения национального примирения, восстановления и реконструкции.

#### IV. Положение дел в настоящее время

12. Приведенные ниже данные Департамента операций по поддержанию мира по состоянию на январь 2004 года свидетельствуют о том, что в восьми миссиях по поддержанию мира и специальных политических миссиях — Контрольной миссии Организации Объединенных Наций в Гватемале (МИНУГУА), Миссии Организации Объединенных Наций в Кот-д'Ивуаре (МООНКИ), Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (МООНСА), Миссии Организации Объединенных Наций по делам временной администрации в Косово (МООНК), Миссии Организации Объединенных Наций по оказанию помощи Ираку (МООНПИ), Канцелярии Специального координатора Организации Объединенных Наций на оккупированных территориях (ЮНСКО), Миссии Организации Объединенных Наций в Демократической Республике Конго (МООНДРК) и Миссии Организации Объединенных Наций в Либерии (МООНЛ) — было учреждено 306 должностей национальных сотрудников-специалистов.

##### Должности НСС в Департаменте операций по поддержанию мира



#### V. Заключение

13. В целом практика использования национальных сотрудников для работы в составе различных миссий дает положительные результаты. Информация, полученная в порядке обратной связи от полевых миссий, свидетельствует о том, что национальные сотрудники-специалисты, как правило, выполняют возложенные на них функции на высоком качественном уровне. Особенно полезным, как показывает опыт, является их знание местных организаций, культуры и языка. Таких сотрудников отличают высокий уровень компетентности и образованности, богатый опыт и профессионализм. Так, например, вклад нацио

нальных сотрудников-представителей коренных народов в Гватемале был особенно весомым именно потому, что они были выходцами из тех же этнических общин, что и группы населения, с которыми они работали. Все миссии, в составе которых работают НСС, заявили о своей заинтересованности в продолжении и расширении такой практики. Некоторые миссии, однако, столкнулись со сложностями при выявлении подходящих кандидатур на должности национальных сотрудников в силу требований в отношении знания одного из языков Организации Объединенных Наций. Так, например, от представителей местного населения поступило ограниченное число заявлений о приеме на работу в состав Временной администрации Организации Объединенных Наций в Восточном Тиморе (ВАООНВТ), поскольку для этого требовалось знание одного из рабочих языков Организации Объединенных Наций.

14. Численность и качество работы национальных сотрудников в полевых миссиях как на уровне сотрудников-специалистов, так и на уровне сотрудников категории общего обслуживания являются свидетельством того, что Организация и, в частности, Департамент операций по поддержанию мира решительно настроены добиваться более широкого использования этих категорий сотрудников и играть важную роль в осуществлении усилий в этом направлении. Более широкому использованию НСС в операциях по поддержанию мира препятствуют положения, регулирующие условия их найма, в частности требование в отношении того, чтобы их использовали лишь для выполнения работы, которая связана с их страной и требует наличия национального опыта и знания местного контекста. Однако и в этих рамках удалось существенно увеличить масштабы использования НСС в таких миссиях, как МООНК и МООНСА, где было необходимо иметь сотрудников, обладающих национальным опытом и знанием ситуации на местах. При комплектовании штатов миссий в будущем Департамент операций по поддержанию мира будет опираться на опыт МООНК и МООНСА в целях более широкого использования НСС, когда это возможно и эффективно с точки зрения затрат.

15. Управление людских ресурсов и Департамент операций по поддержанию мира внимательно следят за использованием национальных сотрудников-специалистов в рамках делегирования полномочий, упомянутого в пункте 5. Применяемые в настоящее время критерии (см. пункт 4) можно, при необходимости, дополнительно пересмотреть совместно с Управлением людских ресурсов и другими партнерами, с тем чтобы расширить возможности Секретариата и, в частности, Департамента операций по поддержанию мира по разработке гибких и новаторских стратегий комплектования штатов в целях расширения практики использования НСС в полевых миссиях.

## **VI. Решение, которое предстоит принять Генеральной Ассамблее**

16. Генеральную Ассамблею просят принять данный доклад к сведению.