



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
22 August 2006
Russian
Original: English

Шестьдесят первая сессия

Пункты 46, 110, 114, 115, 120, 121, 130, 145 и 148
предварительной повестки дня*

**Комплексное и скоординированное осуществление
решений крупных конференций и встреч на высшем
уровне Организации Объединенных Наций в
экономической, социальной и смежных областях и
последующая деятельность в связи с ними**

Последующие меры по итогам Саммита тысячелетия

**Обзор эффективности административного и финансового
функционирования Организации Объединенных Наций**

**Бюджет по программам на двухгодичный период
2006–2007 годов**

**Шкала взносов для распределения расходов Организации
Объединенных Наций**

Управление людскими ресурсами

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

**Финансирование Миссии Организации Объединенных Наций
по проведению референдума в Западной Сахаре**

**Реформа Организации Объединенных Наций: меры и
предложения**

Инвестирование в человеческий капитал

Доклад Генерального секретаря

Добавление

* A/61/150.



Реформа категории полевой службы: инвестирование в удовлетворение кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке

Резюме

Настоящий доклад представляется во исполнение резолюции 58/257 Генеральной Ассамблеи о докладе Объединенной инспекционной группы о реформе категории полевой службы в операциях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. В основу представленных в настоящем докладе аналитических материалов и предложений легли результаты работы, начатой Департаментом операций по поддержанию мира на базе рекомендаций, содержащихся в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809). Они также представляют собой квинтэссенцию накопленного опыта и оценки прогнозируемых среднесрочных и связанных с быстрым развертыванием потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в плане минимально необходимых кадровых ресурсов Секретариата для удовлетворения оперативных потребностей, определенных Генеральным секретарем в предложенных им направлениях реформы управления людскими ресурсами, которые содержатся в его докладе, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Corr.1).

Генеральной Ассамблее предлагается утвердить базовый показатель в 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира, которые будут финансироваться из утвержденных бюджетов санкционированных операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, для целей найма персонала специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и управления им. Генеральной Ассамблее также предлагается одобрить предлагаемые в настоящем докладе меры по выполнению рекомендаций Объединенной инспекционной группы, содержащихся в ее докладе о реформе категории полевой службы (A/57/78) и дополнительно проработанных в докладе Генерального секретаря об инвестировании в человеческий капитал (предложения 1, 2, 3, 4, 7 и 22) (A/61/255), который подготовлен во исполнение резолюции 60/260 Генеральной Ассамблеи.

I. Введение

1. Политические, экономические и социальные изменения, произошедшие в мире за последние 60 лет, обусловили эволюцию роли Организации Объединенных Наций. Это неизбежно привело к изменению характера деятельности сотрудников Организации и места их работы в направлении от преимущественно статичной структуры, опирающейся на штаб-квартиры и региональные отделения, к динамичной структуре полевого базирования. В настоящее время число работающих на местах сотрудников превышает общее число сотрудников, работающих в местах расположения штаб-квартир и региональных комиссий Организации Объединенных Наций. Сегодня сотрудники, работающие в миротворческих и специальных политических миссиях (здесь и далее именуемых «операциями Организации Объединенных Наций в пользу мира»), развернуты в 31 полевом месте службы. Подавляющее большинство этих сотрудников работают в крайне нестабильной постконфликтной обстановке, как правило, вдалеке от своих семей и в небезопасных, трудных и напряженных условиях.

2. По сравнению с началом 90-х годов значительно изменился и сам характер миротворческой деятельности. Произошел переход от традиционных операций по наблюдению за поддержанием мира к более масштабным многоаспектным мандатам, охватывающим деятельность в таких областях, как гражданские вопросы, законность, государственное управление, права человека, защита детей, разоружение, демобилизация и интеграция бывших комбатантов и реформа сектора безопасности. В последнее время доктрина комплексных миротворческих операций стала охватывать стратегический надзор за постконфликтным восстановлением и развитием и другие виды деятельности страновой группы Организации Объединенных Наций. В этой связи специальным представителем Генерального секретаря довольно часто приходится обеспечивать координацию целостного подхода к созданию условий и возможностей для осуществления необходимых политических процессов, установления или восстановления законности и надлежащего государственного управления и налаживания постконфликтного восстановления и развития, имеющих решающее значение для построения прочного мира. Развертывание миссий осуществляется во все более сложных и опасных условиях, и их персонал все чаще работает плечом к плечу с сотрудниками организаций и органов системы Организации Объединенных Наций. Кроме того, государства-члены приняли решение о том, что развертывание миротворческих миссий должно осуществляться в течение 30 или 90 дней с момента принятия резолюции об учреждении соответственно традиционной или комплексной операции в пользу мира, что требует создания потенциала быстрого развертывания конкретно для целей поддержания мира.

3. Выполнение весьма сложных мандатов Совета Безопасности, управление в условиях непростой нормативно-правовой базы Организации Объединенных Наций и работа в быстро меняющейся оперативной обстановке операций Организации Объединенных Наций в пользу мира требуют, чтобы руководители и технический персонал имели опыт работы в Организации Объединенных Наций и были в состоянии справляться с крупными комплексными операциями в условиях постоянного роста расходов. Характер операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке требует от специалистов умения

выполнять не только финансовые обязанности и функции, которые традиционно выполняются сотрудниками глобального Секретариата, но и функции, которые в настоящее время не совсем характерны для Секретариата, например, в таких областях, как воздушный транспорт, безопасность полетов, управление перевозками и материально-техническое обеспечение.

4. Кроме того, резкое расширение международного вмешательства во все виды конфликтов во всем мире привело к появлению на международной арене новой группы участников. Правительства наращивают двусторонние усилия, а неправительственные и межправительственные организации, религиозные группы и некоммерческие предприятия мобилизуют персонал для участия в комплексных операциях в целях облегчения страданий, доставки гуманитарной помощи и содействия постконфликтному восстановлению и развитию. Одним из следствий такого лавинообразного роста масштабов международной деятельности стал рост конкуренции за квалифицированных специалистов во всем мире.

5. За прошедшие годы изменился и состав персонала миссий. В прошлом большая часть потребностей по поддержке миссий могла удовлетворяться карьерными сотрудниками полевой службы, имеющими определенный опыт работы. Резкое увеличение числа и сложности мандатов миротворческих операций Организации Объединенных Наций в период после окончания «холодной войны» привело к возникновению таких потребностей в людских ресурсах, которые уже не могут удовлетворяться лишь сотрудниками категории полевой службы, что, в свою очередь, ведет ко все более широкому использованию сотрудников, назначаемых на работу только в конкретные миссии. За исключением 306 сотрудников категории полевой службы, оставшихся на службе на момент написания настоящего доклада, практически все сотрудники действующих операций Организации Объединенных Наций в пользу мира имеют назначения на работу только в этих конкретных миссиях или направлены в эти миссии или прикомандированы к ним другими подразделениями Организации Объединенных Наций. Нет централизованного административного механизма или потенциала для перевода сотрудников из одной миссии в другую для удовлетворения неотложных потребностей, за исключением механизма временных назначений на ограниченный 90-дневный срок. Почти 80 процентов международных сотрудников полевой службы имеют назначения на один год или меньше, и практически половина работают по контрактам ограниченной продолжительности согласно правилам серии 300. Средний показатель сменяемости международных сотрудников категории специалистов в полевых миссиях составляет в настоящее время примерно 30 процентов, примерно половина сотрудников категории специалистов, работающих в настоящее время в миротворческих операциях, имеет двухлетний или менее продолжительный опыт работы в Организации.

6. В сочетании с жесткой конкуренцией за квалифицированных специалистов, способных работать в ее полевых операциях, неспособность Организации обеспечить наем, удержание и профессиональный рост достаточного числа квалифицированных и опытных специалистов для выполнения важных функций в сложных и динамичных условиях работы привела к тому, что полевым миссиям приходится полагаться на услуги технических специалистов, не имеющих опыта работы. Как показали многочисленные проверки, такое поло-

жение чревато для полевых операций финансовыми и управленческими рисками.

7. Сложившиеся обстоятельства требуют, чтобы кадровые потребности миротворческой деятельности были заново проанализированы и пересмотрены. Для всестороннего учета буквы и духа резолюции 58/257, в которой Генеральная Ассамблея одобрила рекомендации, содержащиеся в докладе Объединенной инспекционной группы о реформе категории полевой службы (A/57/78), Секретариат продолжил работу, начатую Департаментом операций по поддержанию мира на базе рекомендаций, содержащихся в докладе Группы по операциям Организации Объединенных Наций в пользу мира (A/55/305-S/2000/809, пункт 145(b)). Секретариат проанализировал накопленный за последние десять лет опыт и среднесрочные прогнозы потребностей в людских ресурсах. Секретариат также провел всесторонний анализ категории полевой службы и всего работающего на местах персонала для определения и рассмотрения оперативных потребностей полевых операций Организации в кадрах. Эти усилия были одновременно одной из составных частей и производной от предложенных Генеральным секретарем направлений реформы управления людскими ресурсами, которые содержатся в его докладе, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Согг.1).

8. Проведенный всесторонний анализ подчеркнул необходимость признания того, что поддержание мира является одним из основных видов деятельности Организации, и, следовательно, признания того, что структура Секретариата должна включать постоянный резерв обладающих широким набором навыков, разносторонне развитых компетентных и мобильных сотрудников для удовлетворения базовых среднесрочных и связанных с быстрым развертыванием потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира. Его результаты со всей очевидностью указывают на необходимость перестройки кадровой структуры Организации для укрепления ее способности набирать и удерживать высококвалифицированных гражданских сотрудников для удовлетворения носящих постоянный и глобальный характер кадровых потребностей миротворческих операций. Анализ накопленного за последние десять лет опыта осуществления операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и среднесрочных прогнозов указывает на то, что численность опытных карьерных сотрудников категории специалистов и технических гражданских сотрудников в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира должна составлять примерно 2500 человек.

9. С учетом этого настоящий доклад подготовлен во исполнение конкретной просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюции 58/257, о рассмотрении рекомендаций Объединенной инспекционной группы о реформе категории полевой службы и призван проанализировать минимально необходимые кадровые потребности существующих и будущих операций Организации Объединенных Наций в пользу мира. Кроме того, в нем более подробно рассматриваются аналитические выкладки, на основе которых были отобраны 2500 должностей набираемых на международной основе сотрудников в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира, о которых говорится в докладе Генерального секретаря, озаглавленном «Инвестирование в Организацию Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692, пункты 28 и 29 и Согг.1). Его следует читать вместе с докладом Ге-

нерального секретаря, озаглавленным «Инвестирование в человеческий капитал» (A/61/255).

II. Категория полевой службы

10. В своей резолюции 297 (IV) от 22 ноября 1949 года Генеральная Ассамблея создала категорию полевой службы для поддержки операций по поддержанию мира и специальных политических миссий Организации Объединенных Наций в следующих областях: наземные и, возможно, воздушные перевозки; радиосвязь; безопасность помещений и персонала Организации Объединенных Наций; хранение предметов снабжения, отчетов и архивов; поддержание порядка в ходе заседаний, слушаний и расследований; и несение охраны в местах расположения штаб-квартир. Первоначально предполагалось, что эта категория сотрудников будет включать примерно 300 имеющих хорошую физическую подготовку мужчин в возрасте 22–30 лет, обладающих опытом работы на местах и необходимыми техническими знаниями, которые могут быть в срочном порядке направлены в любую часть мира.

11. С 1949 года категория полевой службы претерпела значительные изменения, превратившись из первоначальной группы специалистов по оказанию вспомогательных услуг в когорту опытных, квалифицированных сотрудников, выполняющих административно-управленческие функции. Эти функции охватывают такие области, как бюджет, финансы, управление кадрами, закупки, обработка требований, визовые и таможенные вопросы, эксплуатация зданий и ведение учета и архивов. В настоящее время примерно 35 процентов работающих сотрудников категории полевой службы выполняют административные и финансовые функции.

12. Первоначально сотрудники категории полевой службы набирались на должности начального уровня по следующим пяти профессиональным категориям: сотрудник охраны, секретарь, радиотехник, радиооператор и автомеханик. Впоследствии стал производиться набор представителей других специальностей, таких, как оператор генератора и электрик. Структура окладов категории полевой службы первоначально включала пять уровней и впоследствии была расширена за счет включения уровней ПС-6 и ПС-7. Два высших уровня — ПС-6 и ПС-7 — считаются эквивалентными соответственно уровням С-3 и С-4. Назначение сотрудников категории полевой службы производилось по срочным контрактам в соответствии с Правилами о персонале серии 100 и не ограничивалось службой в какой-либо конкретной миссии. Как и в случае со всеми другими регулярными сотрудниками Секретариата, сотрудникам категории полевой службы предоставлялись постоянные контракты до введения в 1995 году моратория на предоставление постоянных контрактов. В случае закрытия или сокращения миссии сотрудники категории полевой службы переводились в другую миссию, что позволяло Организации удерживать квалифицированных и опытных специалистов и использовать их в других миссиях. Сотрудники категории полевой службы могли быть в срочном порядке направлены для работы в любую полевую операцию (как правило в течение 48–72 часов). Движение сотрудников категории полевой службы между миссиями регулировалось на уровне Центральных учреждений, что позволяло Организации быстро и эффективно удовлетворять возникающие в глобальном масштабе кадровые потребности и приоритеты.

13. Поскольку сотрудники категории полевой службы набирались на международной основе, они имели право на получение пособий для экспатриантов, включая корректив по месту службы, пособие при назначении, оплату перевозки личного имущества и субсидию на образование. Соответствующие положения применялись в отношении членов семьи сотрудников категории полевой службы, которые принимались на работу в постоянном месте службы, где проживали отвечающие установленным критериям члены семьи. Первоначальное назначение сотрудников полевой службы как правило производилось в давно действующую миссию, где они проходили профильное обучение и получали советы от наставников из числа более опытных сотрудников категории полевой службы. Впоследствии, при назначении на работу в «несемейное» место службы, сотрудники категории полевой службы сохраняли право на получение надбавок и пособий, выплачиваемых в постоянном месте службы, где члены их семьи оставались в течение срока работы таких сотрудников в «несемейном» месте службы. Ежегодно базирующийся в Центральных учреждениях контрольный орган в составе представителей персонала и администрации рассматривал кандидатов из числа всех отвечающих установленным критериям сотрудников категории полевой службы на повышение в должности с учетом аттестационных характеристик, обзоров и рекомендаций полевых миссий. Такие условия службы и контрактные механизмы были решающими факторами, позволявшими Организации удовлетворять потребности операций по поддержанию мира в потенциале быстрого развертывания и кадрах до начала 90-х годов XX века.

III. Изменение кадровых потребностей

14. Создание в начале 90-х годов XX века таких крупных миссий, как Силы Организации Объединенных Наций по охране (СООНО), Операция Организации Объединенных Наций в Сомали (ЮНОСОМ I и II), Временный орган Организации Объединенных Наций в Камбодже (ЮНТАК) и Операция Организации Объединенных Наций в Мозамбике (ЮНОМОЗ), привело к возникновению беспрецедентных потребностей в гражданском персонале. Масштабы операций и изменение характера санкционированных видов деятельности потребовали одновременно значительного увеличения численности гражданских сотрудников и обеспечения иного набора навыков. Небольшое число сотрудников категории полевой службы и ограниченный набор их специальностей не позволяли удовлетворить внезапно возросшие потребности в гражданском персонале. В то время считалось, что такой рост спроса отражает временный всплеск активности в области поддержания мира. Для удовлетворения, как считалось, временно возросших потребностей была введена практика назначения сотрудников на ограниченный срок согласно правилам серии 300. Таким образом, кадровая стратегия начала 90-х годов строилась преимущественно на найме большого числа сотрудников на ограниченный срок.

15. Когда в 1994 году была введена практика назначений на ограниченный срок, Секретариат практически не имел опыта работы в связи с новой концепцией специальной миссии. Ожидалось, что специальные миссии будут краткосрочными, в связи с чем считалось, что продолжительность миссии не будет выходить за рамки тех четырех лет, которые являются максимальной продолжительностью назначения на ограниченный срок. В то время не предполагалось

лось, что Организации будут постоянно требоваться услуги тысяч гражданских миротворцев. По этой причине назначение на ограниченный срок стало основным механизмом набора всех сотрудников в специальные миссии, независимо от характера выполняемых функций, причем одновременно с этим был прекращен набор сотрудников категории полевой службы.

16. Как показывает опыт, активизация миротворческой деятельности оказалась отнюдь не временным явлением, в связи с чем сохраняются потребности в использовании услуг большинства сотрудников миссии сверх четырехлетнего срока, оговоренного в контракте о назначении на ограниченный срок. Продолжительность многих специальных миссий значительно превышает четыре года.

17. Опыт также свидетельствует о том, что в связи с операциями Организации Объединенных Наций в пользу мира возникла долгосрочная потребность в постоянном резерве высококвалифицированных, опытных, хорошо подготовленных и обладающих разносторонними навыками гражданских специалистов, руководителей и организаторов, способных справиться с крупными, комплексными операциями в условиях постоянного роста расходов и существующего в Организации сложного нормативно-правового режима. Такой резерв может быть создан только постепенно. Вновь набираемым сотрудникам необходимо несколько лет для приобретения опыта, который можно получить, работая и в местах расположения штаб-квартир, и в периферийных местах службы, что позволит впоследствии эффективно действовать в динамичной полевой обстановке, особенно на начальном этапе той или иной миссии, и оказывать действенную поддержку на уровне штаб-квартиры.

18. Кроме того, с конца 2003 года доктрина миротворческой деятельности стала включать в себя концепцию комплексных операций в пользу мира, отражающих целостный подход к соблюдению и поддержанию мира, установлению или восстановлению законности и надлежащего государственного управления и осуществлению постконфликтного восстановления и развития, имеющих решающее значение для устранения коренных причин конфликтов и установления прочного мира. Поэтому для операций Организации Объединенных Наций в пользу мира необходим персонал практически из всех областей Секретариата, а также квалифицированные сотрудники для выполнения функций специалистов, которых обычно нет в Секретариате, в том числе в таких областях, как гражданские вопросы, разоружение, демобилизация и реинтеграция, воздушный транспорт, управление перевозками и другие специальные функции материально-технического обеспечения. Для сохранения таких кадров необходимы такие контрактные механизмы и условия службы, которые будут способствовать привлечению и сохранению высококвалифицированных сотрудников, содействовать движению персонала между местами расположения штаб-квартир и периферийными местами службы и обеспечивать такие возможности развития карьеры, которые позволяют отдельным сотрудникам одновременно получать удовлетворение от своей работы и накапливать сбалансированный комплекс навыков и опыта, необходимых для удовлетворения меняющихся оперативных потребностей.

19. Кроме того, как говорится в докладе Генерального секретаря о состоянии списка гражданских лиц для целей быстрого развертывания (A/59/763), накопленный опыт свидетельствует о том, что создание списков добровольцев для использования в целях быстрого развертывания оказалось недостаточным для

удовлетворения потребностей в связи с развертыванием новых миссий в течение 30 или 90 дней с момента утверждения их мандатов Советом Безопасности.

20. В 1994 году численность сотрудников категории полевой службы составляла 663 человека. В результате естественной убыли число сотрудников категории полевой службы сократилось до 306 человек по состоянию на август 2006 года, что означает, что на карьерных сотрудников категории полевой службы приходится всего лишь 6 процентов международных сотрудников, работающих в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира. Вследствие этого Организация не смогла ни сохранить потенциал для быстрого развертывания высококвалифицированных и опытных специалистов, ни обеспечить возможности для удовлетворения более широких потребностей Организации Объединенных Наций в пользу мира по мере их развития. Неспособность удовлетворять такие потребности создает для Организации управленческие и финансовые риски.

IV. Удовлетворение постоянных глобальных кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира

21. В своем докладе о реформе категории полевой службы Объединенная инспекционная группа признала, что концепция категории высококвалифицированных полевых специалистов приобрела возросшую значимость. В рекомендации 1 доклада Объединенная инспекционная группа предложила подготовить комплексное предложение по будущему составу персонала категории полевой службы. Стремясь решить многочисленные проблемы, связанные с быстро сокращающимся постоянным потенциалом гражданских миротворцев, неизменно высокими показателями доли вакантных должностей и текучести кадров, Секретариат подошел к реформе категории полевой службы в самом широком смысле слова, с тем чтобы обеспечить удовлетворение постоянных глобальных кадровых потребностей операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в XXI веке.

22. Исходя из опыта осуществления операций Организации Объединенных Наций в пользу мира с начала 90-х годов XX века и анализа нынешних тенденций, новая система кадрового обеспечения миссий должна выходить за рамки реформы категории полевой службы и предусматривать инвестирование в создание комплексного кадрового потенциала Секретариата, который способен:

- а) удовлетворять минимально необходимые кадровые потребности операций Организации Объединенных Наций в пользу мира;
- б) обеспечивать быстрое развертывание достаточного числа сотрудников соответствующих специальностей в связи с началом новых и расширением существующих операций;
- в) накапливать общие организационные знания и потенциал, которые необходимы для эффективной работы в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира и действенной поддержки таких операций из Центральных учреждений;

d) удовлетворять прогнозируемые будущие потребности Секретариата на уровне штаб-квартир и на местах в руководителях, управленческом персонале и специалистах за счет целевой подготовки сотрудников.

23. Опыт, накопленный за период с начала 90-х годов XX века, и экстраполяция существующих тенденций указывают на то, что стратегия кадрового обеспечения операций в пользу мира в XXI веке должна обеспечивать удовлетворение минимальных кадровых потребностей в крайне необходимых специалистах для поддержки одновременно по крайней мере 12 активных операций (двух комплексных, многоаспектных/интегрированных миссий; четырех многоаспектных/интегрированных миссий; и шести традиционных миротворческих миссий). Потребности Организации в людских ресурсах выходят за рамки реформы категории полевой службы и включают необходимость создания постоянного резерва из 2500 человек, представляющих одновременно категорию полевой службы и категорию специалистов.

24. Динамика операций за прошедшее десятилетие свидетельствует о том, что новые операции с трудом поддаются прогнозированию, а санкционированная численность международных сотрудников может меняться. Исследование, проведенное для анализа уровня кадровых потребностей на протяжении последних 10 лет после введения практики назначений на ограниченный срок, показало, что наименьшая численность должностей международных гражданских сотрудников в миротворческих операциях составила 2626 в 1998 году, а наибольшая санкционированная численность составила 7080 должностей в июне 2006 года. Данные о численности персонала за период с 1996 по 2006 год приводятся ниже:

1996 год	3 081
1997 год	3 524
1998 год	2 626
1999 год	2 677
2000 год	4 977
2001 год	5 272
2002 год	5 204
2003 год	4 729
2004 год	5 862
2005 год	6 611
Июнь 2006 года	7 080

25. Эволюция Секретариата в направлении организации, базирующейся на местах, и превращение деятельности по поддержанию мира в одно из основных направлений деятельности Организации указывают на необходимость поддержания кадрового потенциала, включающего опытных специалистов, для удовлетворения кадровых потребностей в жизненно важных специалистах как на местах, так и на уровне Центральных учреждений. Исходя из результатов анализа кадровых потребностей за прошедшие 10 лет и ожидаемых среднесрочных потребностей в кадрах, Секретариат предлагает создать постоянный резерв, насчитывающий 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников категории полевой службы и специалистов по специальностям, перечисленным

в приложении к настоящему докладу, для удовлетворения минимально необходимых кадровых потребностей операций в пользу мира. Базовый потенциал будет включать необходимые для выполнения мандатов практически всех миссий в пользу мира специальности долгосрочного и не меняющегося с течением времени характера, имеющие решающее значение для быстрого развертывания новых или расширения существующих операций в пользу мира. В отношении постоянного резерва будут применяться принципы ротации и быстрого развертывания в любое время, и он будет создаваться постепенно с помощью обучения и назначения на работу для удовлетворения будущих потребностей в опытных руководителях и организаторах из числа специалистов. Входящие в него сотрудники будут выполнять важнейшие функции, в том числе в таких областях, как политические вопросы, гражданские вопросы, правовые вопросы, связь и общественная информация, административное (управление людскими ресурсами, финансы, бюджет, закупки и управленческий надзор) и материально-техническое (транспорт, авиация, авиационная безопасность, контроль за перевозками, информационно-коммуникационные технологии, инженерное обеспечение и снабжение) обеспечение, полицейские и военные советники, вопросы соблюдения дисциплины и инструктирование по отдельным программным вопросам (например, разоружение, демобилизация и реинтеграция, законность, вопросы, касающиеся положения женщин, ВИЧ/СПИД).

26. Из этих 2500 должностей 53 процента будут относиться к категории специалистов, а 47 процентов – к категории полевой службы. В целом примерно 27 процентов должностей будет приходиться на основную деятельность, 28 процентов — на административную деятельность и 65 процентов — на деятельность по материально-техническому обеспечению. Высокое число должностей в области материально-технического обеспечения обусловлено главным образом потребностями в технических специалистах категории полевой службы. Что касается сотрудников категории специалистов, то 51 процент всех должностей таких сотрудников будет приходиться на основную деятельность, 25 процентов — на административную деятельность и 24 процента — на деятельность по материально-техническому обеспечению. Что касается распределения 2500 должностей по уровням должностей, то 2 процента будет приходиться на уровень Д-1, 26 процентов — на уровень С-5/С-4, 25 процентов — на уровень С-3/С-2 и 47 процентов — на должности категории полевой службы.

27. Учитывая сложный характер нормативно-правовой базы Организации Объединенных Наций и прессинг оперативной обстановки, для выполнения постоянных функций глобального характера будут необходимы не только значительный опыт и экспертные и специальные знания, но и хорошо развитые качества руководителя и организатора. Функции, которые будут выполнять сотрудники постоянного резерва, будут преимущественно соответствовать функциям сотрудников категории специалистов уровней С-4-Д-1 и функциям сотрудников категории полевой службы уровней ПС-5-ПС-7. Будет также предусмотрен ряд должностей уровня С-3 и С-2, которые будут использоваться в рамках системы регулируемой мобильности персонала и, при необходимости, для назначения лиц, успешно сдавших национальные конкурсные экзамены. Кроме того, некоторые узкоспециальные функции, необходимые для поддержания надежного потенциала быстрого развертывания, требуют наличия карьерных сотрудников на должностях уровня ПС-4.

28. Должности уровней Д-2, помощника Генерального секретаря и заместителя Генерального секретаря не будут включаться в предлагаемый постоянный резерв, и Генеральный секретарь будет по-прежнему лично производить назначения для заполнения таких должностей. Прикомандированный персонал из числа военнослужащих и сотрудников полиции на действительной службе, работающий по контрактам Организации Объединенных Наций в конкретной миссии, также не будет входить в постоянный резерв. Хотя специальности, связанные с обеспечением безопасности, внутренним надзором (расследованиями и ревизиями) и правами человека, удовлетворяют общим критериям, использованным при определении минимально необходимых потребностей в связи с поддержанием мира, базовый резерв из 2500 должностей не будет включать должности специалистов в этих областях ввиду центральной роли соответственно Департамента по вопросам охраны и безопасности, Управления служб внутреннего надзора и Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в использовании сотрудников, занимающихся этими вопросами. Для обеспечения того, чтобы сотрудники из числа специалистов в области безопасности, внутреннего надзора и прав человека имели возможность в качестве составной части развития своей карьеры поработать в одной из операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, будет налажено соответствующее взаимодействие.

29. Для удовлетворения потребностей, превышающих минимально необходимые, в помощь сотрудникам постоянного резерва будут привлекаться дополнительные сотрудники, назначаемые на работу только в определенной миссии, а также сотрудники, временно направленные или прикомандированные департаментами и управлениями Секретариата или других организаций и органов системы Организации Объединенных Наций. Назначения на короткий срок будут использоваться для удовлетворения временных функциональных потребностей в течение четко определенных периодов времени. Сотрудники, привлекаемые для удовлетворения краткосрочных потребностей, будут иметь временные назначения для прохождения службы только в определенных миссиях.

30. Сотрудники, отобранные для формирования миротворческого резерва из 2500 должностей, будут зачисляться на должности в тех организационных подразделениях миссии, в которых они проходят службу; таким образом, расширения существующих штатов не предвидится. Издержки, связанные с формированием миротворческого штата, учтены в общих финансовых последствиях согласования условий службы сотрудников в полевых миссиях, как об этом говорится в докладе Генерального секретаря об инвестициях в человеческий капитал.

V. Управление карьерным персоналом

31. Как говорится в докладе Генерального секретаря об инвестировании в человеческий капитал, при отборе карьерных гражданских сотрудников в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира будут применяться стандартные организационные процедуры, включая рассмотрение центральным контрольным органом в составе представителей администрации и персонала, что позволит учесть рекомендацию 5 доклада Объединенной инспекционной группы. Согласно этой рекомендации, процедуры найма и повышения в должности сотрудников категории полевой службы должны быть приведены в

соответствие с процедурами и критериями, применяемыми в отношении персонала категорий общего обслуживания и специалистов, и должны быть приняты меры с целью улучшения гендерного баланса и географического представительства. В соответствии с решением, принятым в июне 2006 года на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в качестве меры переходного характера в отношении всех работающих сотрудников категории полевой службы будет рассмотрен вопрос о назначении на новые должности карьерных гражданских миротворцев. В случае назначения на карьерную должность будут применяться условия службы для группы карьерных миротворцев. Те сотрудники категории полевой службы, которые не будут назначены на карьерные должности, сохранят свой статус сотрудников категории полевой службы, включая условия, согласно которым возможности их найма не ограничиваются какой-либо конкретной миссией, и за ними будет сохраняться возможность возвращения в основное место службы при назначении в специальную миссию в «несемейном» месте службы.

32. Для сотрудников на должностях карьерных миротворцев будет создана такая система управления кадрами и развития карьеры, которая обеспечит наличие у них навыков, опыта, знаний и подготовки, необходимых для эффективного выполнения их функций и постоянного учета меняющихся оперативных потребностей. В качестве первого шага для всех карьерных функций будут разработаны модели карьеры с перечислением необходимых навыков, образования, подготовки, опыта и профессиональных требований. Затем будут разработаны программы административного и технического обучения для определения требований аттестации, обучения и профессионального роста, включая виды назначений и требования к мобильности, необходимые для перехода на более высокий уровень. В соответствии с предложениями Генерального секретаря в отношении развития карьеры и мобильности, изложенными в его докладе об инвестировании в человеческий капитал, практика регулируемой ротации, в том числе между местами расположения штаб-квартир и периферийными местами службы, даст сотрудникам Секретариата возможность расти в профессиональном плане, что необходимо для занятия более высоких должностей и более эффективной поддержки деятельности на уровне штаб-квартир и на местах. Такая система, основанная на использовании возможностей стратегического кадрового планирования, представляет собой важнейший инструмент для целенаправленного и поступательного развития карьеры сотрудников в целях удовлетворения ожидаемых потребностей Организации в связи с операциями Организации Объединенных Наций в пользу мира.

33. Концепции развития карьеры и мобильности будут также использоваться для решения вопросов, сформулированных Объединенной инспекционной группой в рекомендации 2 ее доклада о реформе категории полевой службы, в которой она просила разработать программы подготовки для решения проблемы нехватки управленческих, организаторских и специальных технических навыков у сотрудников категории полевой службы. Политика в области мобильности и ротации будет согласована в рамках всего Секретариата и скорректирована для отражения таких факторов, как трудные условия службы и обстановка в области безопасности. Эти меры позволят также выполнить рекомендацию 4 доклада Объединенной инспекционной группы, в которой Группа призвала разработать новую политику в отношении мобильности и ротации. Тем

временем сотрудникам категории полевой службы будет также по-прежнему предоставляться возможность принимать участие в программах развития управленческих, организаторских и специальных технических навыков. Кроме того, в соответствии с решением, принятым на двадцать седьмой сессии Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, в качестве меры переходного характера и насколько это возможно сотрудники категории полевой службы будут направляться на подходящие вакантные должности в существующих миссиях и в отношении сотрудников категории полевой службы, проработавших в существующих миссиях в течение более пяти лет, будут применяться требования в отношении мобильности согласно существующим в Организации требованиям в отношении мобильности.

34. В соответствии с инициативами по реформе, изложенными в предложении 4 доклада Генерального секретаря, озаглавленного «Инвестирование в Организации Объединенных Наций: на пути к усилению Организации по всему миру» (A/60/692 и Согг.1), и в разделе VI его доклада об инвестировании в человеческий капитал, назначение всех сотрудников на должности в полевых местах службы будет производиться по контракту для сотрудников Организации Объединенных Наций первоначально на временной основе или на определенный срок. Продолжительность назначения карьерного и вспомогательного персонала в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира будет различаться в зависимости от продолжительности непрерывного срока службы конкретного сотрудника и подразделяться на следующие категории:

- a) временное назначение на срок, не превышающий двух лет;
- b) срочное назначение на шестимесячный срок с продлением до пяти лет;
- c) непрерывное назначение на срок свыше пяти лет.

35. Временное назначение на срок до двух лет может использоваться для найма полевых сотрудников в целях удовлетворения дополнительных и исключительно краткосрочных потребностей сверх возможностей базового кадрового резерва из 2500 человек. Для получения срочного назначения на двухгодичный или более продолжительный срок, который может быть продлен при условии удовлетворительного прохождения службы и сохранения потребностей в данной должности, сотруднику, имеющему временное назначение, необходимо будет подать заявление на заполнение объявленной вакансии с прохождением конкурсного отбора с участием центрального контрольного органа. По достижении пяти лет непрерывной службы может быть рассмотрен вопрос о преобразовании контракта сотрудника в непрерывный контракт с использованием тех же самых критериев, что и в отношении других сотрудников. Назначения полевых сотрудников, набранных для прохождения службы в конкретной миссии, будут ограничиваться службой в этой миссии, независимо от вида контракта. Назначения сотрудников, отобранных для карьерных должностей в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира, не будут ограничиваться службой в конкретной миссии, и они будут включены в общую секретариатскую программу в области мобильности.

36. В предложении 4 своего доклада об инвестировании в человеческий капитал Генеральный секретарь предлагает шаги по согласованию условий службы сотрудников Секретариата в полевых местах службы с условиями службы в ор-

ганизациях и органах системы Организации Объединенных Наций. Эти шаги будут направлены на выполнение рекомендаций 3, 4 и 5 доклада Объединенной инспекционной группы, в которых говорится о необходимости переосмыслить понятие основного места службы, пересмотреть порядок объявления мест службы «семейными» или «несемейными» и принять меры для облегчения тягот жизни в полевых условиях для отдельных сотрудников и их семей. Соображения, высказанные Объединенной инспекционной группой в рекомендации 6, были учтены в политике Организации, причем были приняты меры для обеспечения того, чтобы все сотрудники, работающие в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира, имели доступ к квалифицированным специалистам по снятию стресса. Сотрудники категории полевой службы будут также отнесены к категориям персонала, имеющего право на участие в программе стимулирования досрочного выхода в отставку, о которой говорится в предложении 22 доклада Генерального секретаря об инвестировании в человеческий капитал.

37. Комиссия по международной гражданской службе приняла решение создать рабочую группу для пересмотра пакетов вознаграждения набираемых на международной основе сотрудников, работающих в «несемейных» местах службы, и представления предложений в отношении выработки согласованного подхода в рамках системы Организации Объединенных Наций на шестьдесят четвертой сессии Комиссии в марте 2007 года. Те рекомендации Комиссии, в которых будет анализироваться подход к специальным операциям, будут представлены Генеральной Ассамблее на второй части ее возобновленной шестьдесят первой сессии.

38. Предложения, включенные в настоящий доклад, были предметом широких консультаций в контексте деятельности рабочей группы по кадрам Департамента операций по поддержанию мира, в состав которой входят представители всех подразделений Департамента, представители персонала Департамента и представители персонала Централных учреждений, а также Председатель и заместитель Председателя Союза персонала периферийных отделений. Предложения, касающиеся условий службы, в том числе мер переходного характера и других мер, которые будут применяться в отношении сотрудников категории полевой службы, были предметом консультаций с участием представителей администрации и персонала в контексте деятельности Координационного комитета по взаимоотношениям между администрацией и персоналом, а также между Департаментом операций по поддержанию мира и Союзом персонала периферийных отделений.

VI. Выводы и рекомендации

39. Создав в мае 1948 года Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия, Совет Безопасности сделал первый шаг в направлении использования миротворческого потенциала Организации Объединенных Наций в качестве решающего инструмента сохранения международного мира и безопасности. Создав в 1949 году категорию полевой службы, Генеральная Ассамблея признала необходимость в квалифицированном персонале специально для удовлетворения конкретных потребностей миротворческих операций первого поколения. За прошедшее с тех пор время миротворческая деятельность Организации Объединенных Наций не стояла на

месте и в настоящее время представляет собой стержневой, основной вид деятельности Секретариата. Несмотря на усилия, предпринимавшиеся для обеспечения соответствия функций и состава категории полевой службы меняющимся потребностям миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций, функции и мандаты операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в период после окончания «холодной» войны менялись более быстрыми темпами, чем функции и состав этой категории персонала. Кадровые стратегии, разрабатывавшиеся и применявшиеся с середины 90-х годов XX века, не смогли обеспечить удовлетворение минимально необходимых потребностей в квалифицированном и опытным персонале для работы в операциях Организации Объединенных Наций в пользу мира. Неспособность обеспечить достаточно многочисленный штат карьерных гражданских миротворцев, обладающих необходимым набором навыков, не могла остаться без последствий. Сегодня Секретариат оказался в крайне неустойчивом положении, когда ему приходится полагаться на использование в рамках операций Организации Объединенных Наций в пользу мира относительно непостоянного штата сотрудников, которые, несмотря на их высокую квалификацию в основных и специальных вопросах, просто не обладают тем опытом и экспертными знаниями, которые необходимы для эффективной работы в условиях сложной нормативно-правовой базы Организации Объединенных Наций и динамичной оперативной обстановки на местах. Несмотря на то, что в течение последних двух лет активно осуществлялись программы найма, позволявшие набирать порядка 2000 человек в год, сохранение на протяжении длительного времени высоких показателей текучести кадров и доли вакантных должностей свидетельствует о неспособности набирать и удерживать достаточное число сотрудников, имеющих опыт работы в системе Организации Объединенных Наций, и специалистов, что создает для Организации оперативные, управленческие и финансовые риски.

40. Предложение о создании постоянного резерва из 2500 штатных должностей ключевых специалистов, необходимых для обеспечения операций Организации Объединенных Наций в пользу мира, основано на анализе эволюции миротворческой деятельности Организации Объединенных Наций в период после окончания холодной войны и на среднесрочных прогнозах потребностей в кадровых ресурсах. Успешное выполнение мандатов операций Организации Объединенных Наций в пользу мира в значительной степени зависит от способностей тех, кто работает на местах и кто обеспечивает их работу на уровне штаб-квартир. Инвестирование в создание интегрированного, разностороннего, мобильного, опытного и обладающего необходимой квалификацией штата сотрудников, способных работать как на уровне штаб-квартир, так и на местах, является неотъемлемым условием выполнения комплексных мандатов, вверенных нашей Организации.

41. **Генеральной Ассамблее предлагается утвердить базовый показатель в 2500 должностей карьерных гражданских сотрудников в операциях в Организации Объединенных Наций в пользу мира, которые будут финансироваться из утвержденных бюджетов санкционированных операций по поддержанию мира и специальных политических миссий, для целей найма персонала специально для поддержки операций Организации Объединенных Наций в пользу мира и управления им. Генеральной Ассамблее также предлагается одобрить предлагаемые в настоящем докладе меры по вы-**

полнению рекомендаций Объединенной инспекционной группы, содержащихся в ее докладе о реформе категории полевой службы и дополнительно проработанных в докладе Генерального секретаря об инвестировании в человеческий капитал (предложения 1, 2, 3, 4, 7 и 22).

Приложение

Группы специальностей сотрудников постоянного резерва

Административная деятельность

Бюджет
Требования и комиссия по расследованию
Управление контрактами
Финансы
Общие административные вопросы
Медицинское обслуживание
Операции и планирование
Кадры
Закупки
Управление имуществом и инвентарный контроль
Приемка и инспектирование
Регистрация и хранение документов
Обучение и подготовка
Поездки и грузовые перевозки
Визовые и таможенные вопросы

Деятельность по материально-техническому обеспечению

Воздушный транспорт
Безопасность полетов
Имущество, принадлежащее контингентам
Электротехник
Инженер
Механик
Эксплуатация помещений
Оператор генератора
Географическая информационная система
Вентиляция, тепло- и холодоснабжение
Информационные технологии
Управление материально-техническим снабжением

Управление перевозками
Радиооператор
Радиотехник
Монтажник
Снабжение (включая складское хозяйство, горюче-смазочные материалы и пайки)
Техник электросвязи
Организация перевозок
Транспортный диспетчер
Автомеханик

Основная деятельность

Передовой опыт
Руководитель аппарата
Гражданские вопросы
Поведение и дисциплина
Пенитенциарные учреждения
Разоружение, демобилизация и интеграция
Гендерные вопросы
Руководитель регионального отделения
Вопросы ВИЧ/СПИДа
Объединенная аналитическая ячейка миссии
Судебные вопросы
Правовые вопросы
Организация полицейской службы (подготовка, реформа и реорганизация, профессиональные стандарты)
Политические вопросы
Общественная информация
Радио/видеопродюсер
Написание докладов
Специальный помощник
Пресс-секретарь