



Генеральная Ассамблея

Distr.
GENERAL

A/48/421
19 October 1993
RUSSIAN
ORIGINAL: ENGLISH

Сорок восьмая сессия
Пункт 125 повестки дня

ОБЪЕДИНЕННАЯ ИНСПЕКЦИОННАЯ ГРУППА

Укомплектование персоналом миссий Организации Объединенных Наций по
поддержанию мира и связанных с ними миссий (гражданский компонент)

Записка Генерального секретаря

Генеральный секретарь имеет честь препроводить членам Генеральной Ассамблеи доклад Объединенной инспекционной группы, озаглавленный "Укомплектование персоналом миссий Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и связанных с ними миссий (гражданский компонент)" (JIU/REP/93/6).

ПРИЛОЖЕНИЕ

УКОМПЛЕКТОВАНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МИССИЙ ОРГАНИЗАЦИИ ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА И СВЯЗАННЫХ С НИМИ МИССИЙ
(ГРАЖДАНСКИЙ КОМПОНЕНТ)

Подготовили

Фатих К. Буаяд-Ага
Борис П. Красулин
Халил И. Осман

СОДЕРЖАНИЕ

	<u>Пункты</u>	<u>Стр.</u>
Обращения		3
РЕЗЮМЕ		5
I. ВВЕДЕНИЕ	1 - 9	8
II. ПЛАНИРОВАНИЕ ОПЕРАЦИЙ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА И РУКОВОДСТВО ИМИ В ЦЕНТРАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И НА МЕСТАХ: СТРУКТУРНЫЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ	10 - 41	10
A. Центральные учреждения и структуры на местах	13 - 18	10
B. Меры, осуществляемые в настоящее время	19 - 25	12
C. К более согласованному управлению	26 - 41	14
III. УКОМПЛЕКТОВАНИЕ КАДРАМИ ГРАЖДАНСКОГО КОМПОНЕНТА	42 - 121	17
A. Эволюция гражданского компонента	42 - 50	17
B. Набор персонала	51 - 77	19
C. Брифинги и подготовка кадров	78 - 96	27
D. Условия службы	97 - 121	31
IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ		36

СОКРАЩЕНИЯ

ККАБВ	Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам
АКК	Административный комитет по координации
АСЕАН	Ассоциация государств Юго-Восточной Азии
КПК	Комитет по программе и координации
ДАУ	Департамент по вопросам администрации и управления
ДЭСР	Департамент по экономическому и социальному развитию
ДГВ	Департамент по гуманитарным вопросам
ДПВ	Департамент по политическим вопросам
ДОИ	Департамент общественной информации
ДОПМ	Департамент операций по поддержанию мира
ЕЭС	Европейское Экономическое Сообщество
ЭСКАТО	Экономическая и социальная комиссия Организации Объединенных Наций для Азии и Тихого океана
ФАО	Продовольственная и сельскохозяйственная организация Объединенных Наций
ОПО	Отдел операций на местах
МАГАТЭ	Международное агентство по атомной энергии
МБРР	Международный банк реконструкции и развития
ИКАО	Международная организация гражданской авиации
КМГС	Комиссия по международной гражданской службе
МОТ	Международная организация труда
МСЭ	Международный союз электросвязи
ОИГ	Объединенная инспекционная группа
МГМГ	Международная гражданская миссия в Гаити
МООНРЗС	Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре
НАТО	Организация Североатлантического договора
ОАГ	Организация американских государств
УОО	Управление общего обслуживания
УЛР	Управление людских ресурсов
УПВ	Управление по правовым вопросам
ОООНК	Операция Организации Объединенных Наций в Конго
МНООНС	Миссия наблюдателей Организации Объединенных Наций в Сальвадоре
УПСБФП	Управление по планированию, составлению бюджета и финансированию программ

СПГС	Специальный представитель Генерального секретаря
КМООНА	Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Анголе
ЮНКТАД	Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию
СООННР	Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением
ПРООН	Программа развития Организации Объединенных Наций
ВСООНК	Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре
ЮНИДО	Организация Объединенных Наций по промышленному развитию
ВСООНЛ	Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане
ИКМООНН	Ирако-кувейтская миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению
ГВНООНИП	Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане
ЮНОГ	Отделение Организации Объединенных Наций в Женеве
ЮНОМОЗ	Операция Организации Объединенных Наций в Мозамбике
ЮНОМСА	Миссия наблюдателей Организации Объединенных Наций в Южной Африке
МНООНКРЭ	Миссия наблюдателей Организации Объединенных Наций по контролю за проведением референдума в Эритрее
СООНО	Силы Организации Объединенных Наций по охране
ЮНТАК	Временный орган Организации Объединенных Наций в Камбодже
ЮНТАГ	Группа Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в Намибии в переходный период
ЮНТСО	Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия
ДООН	Добровольцы Организации Объединенных Наций
МПП	Мировая продовольственная программа
ВОЗ	Всемирная организация здравоохранения

РЕЗЮМЕ

Одним из основных новых факторов в деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира является постепенный переход к более широкому привлечению гражданского персонала. Примерно 11 000 гражданских лиц, набранных на международной основе или на местах, входят в состав нынешних миссий Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и связанных с ними миссий. В силу многочисленных и чрезвычайно важных функций, возлагающихся на гражданских лиц, их общее влияние на осуществление операций по поддержанию мира трудно переоценить, и поэтому оно имеет в настоящее время большое значение для государств-членов.

В настоящем докладе рассматривается ряд аспектов вопроса укомплектования персоналом гражданского компонента операций по поддержанию мира. Сначала освещаются проблемы планирования операций по поддержанию мира и руководства ими в Центральном учреждении и на местах, включая функционирование соответствующих структур и меры, которые принимаются в целях улучшения координации и взаимодействия между различными департаментами и другими участвующими в этой деятельности организационными подразделениями. Далее рассматривается вопрос об эволюции гражданского компонента, источниках и процедурах набора гражданских сотрудников, анализируются проблемы, связанные с их обучением и условиями службы.

На основе их анализа инспекторы в Рекомендации I предложили, в частности, следующие меры, направленные на расширение возможностей Секретариата и повышение эффективности его деятельности в связи с руководством операциями по поддержанию мира:

- a) более четкое разграничение полномочий между соответствующими подразделениями Секретариата, среди которых ДОПМ является основным департаментом, занимающимся вопросами операций по поддержанию мира;
- b) укрепление ДОПМ опытным и компетентным гражданским и военным персоналом;
- c) слияние ООМ с ДОПМ;
- d) создание основной группы, отвечающей за операции по поддержанию мира;
- e) учреждение должности "Комиссара полиции";
- f) укрепление недавно созданной и круглосуточно функционирующей комнаты оценки оперативной ситуации, и
- g) назначение координатора (ов) для проведения деятельности в связи с запросами государств-членов.

Касаясь функционирования структур на местах, инспекторы рекомендовали (Рекомендация II):

- a) четко разграничить полномочия старших должностных лиц в миссиях и определить взаимоотношения между ними;
- b) создать или укрепить в тех случаях, когда они уже существуют, центры совместных операций, которые должны функционировать круглосуточно;

/...

c) делегировать на места более широкие административные и финансовые полномочия.

Проанализировав имеющиеся недостатки в области укомплектования персоналом гражданского компонента, инспекторы рекомендовали (Рекомендации III, IV и V):

a) создание "предварительно утвержденного" списка, а также списка отдельных сотрудников, вышедших на пенсию, в частности тех из них, которые обладают опытом работы на местах;

b) более широкий набор добровольцев Организации Объединенных Наций и местного персонала;

c) упрощение и поощрение откомандирования сотрудников специализированных учреждений для участия в операциях по поддержанию мира;

d) при возможности более широкий внешний набор сотрудников категории специалистов;

e) дальнейшее рассмотрение вопроса об использовании практики заключения контрактов;

f) формирование в государствах-членах резервного персонала из числа гражданских лиц для участия в операциях по поддержанию мира;

g) откомандирование региональными организациями гражданского персонала для участия в операциях по поддержанию мира;

h) принятие новых стратегий и процедур набора сотрудников, в большей мере учитывающих потребности деятельности на местах.

Что касается повышения качества обучения и подготовки персонала, то предложения инспекторов (Рекомендация VI) могут быть в кратком виде сформулированы следующим образом:

a) институционализация и унификация обучения и подготовки персонала;

b) разработка специальных программ профессиональной подготовки сотрудников старшего уровня;

c) более широкое использование учебных объектов Организации Объединенных Наций для целей, связанных с операциями по поддержанию мира;

d) использование объектов и людских ресурсов государств-членов и региональных организаций для целей унифицированной профессиональной подготовки Организацией Объединенных Наций.

Что касается условий службы в миссиях Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и связанных с ними миссиях, то инспекторы рекомендовали (Рекомендация VII), чтобы:

a) назначение в миссии по-прежнему производилось на добровольной основе;

/...

b) соблюдался принцип ротации между соответствующими департаментами и полевыми отделениями;

c) аспект безопасности персонала стал составной частью деятельности по поддержке миссий и был включен в планирование миссий, обучение и подготовку персонала;

d) был разработан кодекс поведения в миссиях;

e) КМГС рассмотрела вопрос о распространении практики доплаты за работу в опасных условиях не только на штатных сотрудников;

f) были разработаны новые и более гибкие правила и положения о персонале, кадровая политика и связанные с этим процедуры.

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В связи с новой эрой в международных отношениях произошла активизация деятельности Организации Объединенных Наций, основная функция которой, состоящая в поддержании международного мира и безопасности, реализуется и испытывается во все новых районах, где существуют конфликты и горячие точки. Организация Объединенных Наций принимает на себя роль, ради которой она была создана "отцами-основателями" быть катализатором и главной действующей силой урегулирования в разрешении конфликтов путем миротворчества и поддержания мира между народами. В последнее время Организация Объединенных Наций стала осуществлять свою деятельность в пределах границ отдельных государств.
2. За последние несколько лет произошло стремительное увеличение числа операций по поддержанию мира. За период с 1988 по 1993 годы было начато 13 новых операций по поддержанию мира - столько же, сколько за предыдущие четыре десятилетия. Ряд других операций в настоящее время находятся на этапе планирования с учетом возможного обострения ситуации. К середине 1993 года общая численность сил по поддержанию мира достигла примерно 70 000 человек, а до конца года, возможно, возрастет еще на 40 000 человек. Бюджет операций по поддержанию мира на этот год составляет более 3 млрд. долл. США, что значительно превышает регулярный бюджет Организации Объединенных Наций. Более половины государств-членов предоставляют военный или гражданский персонал для операций по поддержанию мира, что свидетельствует об универсальном характере участия и коллективной ответственности государств-членов.
3. Помимо расширения масштабов и увеличения числа операций по поддержанию мира значительно изменился и характер таких операций. В прошлом миссии Организации Объединенных Наций выступали в качестве "буфера" между конфликтующими сторонами: военный персонал Организации Объединенных Наций использовался для наблюдения за выполнением соглашений, заключенных различными сторонами, и для контроля за ним. Однако функции Группы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в переходный период (ЮНТАГ) в Намибии значительно вышли за пределы традиционной операции по поддержанию мира. ЮНТАГ стала первопроходцем во многих областях - в осуществлении наблюдения за местными силами полиции, в осуществлении наблюдения и контроля за выборами, проводившимися в территории существующими там де-факто органами власти и прежде всего в поощрении и формировании процесса быстрых политических перемен. На ЮНТАК в Камбодже возложен более сложный мандат в области гражданской администрации: он выступает в качестве временного органа управления этой страной.
4. Проводившиеся в начале 60-х годов операции в Конго и западной части Ирана были первыми операциями Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, которые включали в себя существенный гражданский компонент - несколько сот человек. В феврале 1993 года в 26 текущих миссиях принимало участие уже в общей сложности 10 000 гражданских лиц, включая 2800 сотрудников Организации Объединенных Наций. Существует мнение, что в настоящее время людские ресурсы Секретариата Организации Объединенных Наций задействованы до предела.
5. Организация Объединенных Наций не была готова к неожиданному и резкому увеличению масштабов операций по поддержанию мира и изменению их характера. С учетом отсутствия подготовительной работы и сложных условий, в которых зачастую

приходится проводить операции по поддержанию мира, эти операции осуществляются в целом более успешно, чем можно было предположить. В то же время перед Организацией стоит ряд серьезных проблем в области управления.

6. Настоящий доклад является промежуточным и посвящен лишь одному аспекту операций по поддержанию мира - укомплектованию персоналом гражданского компонента этих операций и связанных с ними миссий. Для целей настоящего доклада слово "гражданский" определено как весь невоенный персонал, включающий гражданскую полицию; а формулировка "операции по поддержанию мира и связанные с ними миссии" охватывает все операции Организации Объединенных Наций, касающиеся деятельности по поддержанию мира, оказания гуманитарной помощи и наблюдения за проведением выборов. В своей самой последней резолюции по вопросу об операциях по поддержанию мира Организации Объединенных Наций (47/218) Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря продолжать укрепление и реорганизацию подразделений Секретариата, занимающихся операциями по поддержанию мира. Учитывая мнения государств-членов, инспекторы предприняли попытку проанализировать вопрос о путях укрепления Центральных учреждений и полевых структур для более эффективного решения вопросов, касающихся операций по поддержанию мира; произвести обзор соответствующих политики и практики в области набора сотрудников, адекватности профессиональной подготовки и условий службы в связи с проведением миссий.

7. Хотя в настоящем промежуточном исследовании не затрагиваются вопросы финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и связанных с ними миссий, наличие необходимых финансовых ресурсов на предсказуемой и постоянной основе является обязательным предварительным условием успешного проведения операций по поддержанию мира. Государства-члены, и в частности члены Совета Безопасности, принимают на себя особую ответственность, предлагая и утверждая какую-либо новую миссию. Потенциал Организации Объединенных Наций по осуществлению нынешних и новых миссий зависит не только от организованных структур с должным планированием и высококвалифицированным персоналом и эффективным руководством, но также от постоянной как политической, так и финансовой поддержки со стороны государств-членов. В этой связи проверке подвергается не только потенциал Организации Объединенных Наций, но и, что, возможно, является более важным, потенциал мирового сообщества, реализуемый через Организацию Объединенных Наций. В то же время государства-члены должны знать, что финансовые средства расходуются эффективно и рационально с соблюдением самых строгих норм отчетности и транспарентности.

8. В ходе подготовки доклада инспекторы неоднократно беседовали с главными должностными лицами Организации Объединенных Наций, отвечающими за вопросы операций по поддержанию мира, они встречались с представителями государств-членов, принимающих наиболее активное участие в этих операциях, обсуждали связанные с ними проблемы в штаб-квартирах ОАГ, НАТО, ЕЭС и АСЕАН. Они также посетили миссии Организации Объединенных Наций по поддержанию мира в Камбодже (ЮНТАК) и в бывшей Югославии (СООНО).

9. Предполагается, что настоящий доклад станет вкладом в текущую дискуссию по вопросу о повышении эффективности и результативности деятельности Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и связанных с этим мероприятий. Инспекторы надеются, что содержащиеся в нем рекомендации окажутся полезными.

11. ПЛАНИРОВАНИЕ ОПЕРАЦИЙ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА И РУКОВОДСТВО ИМИ
В ЦЕНТРАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ И НА МЕСТАХ: СТРУКТУРНЫЕ И
ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

10. В настоящей главе говорится о том, каким образом различные департаменты и подразделения Секретариата Организации Объединенных Наций осуществляют руководство операциями по поддержанию мира и связанными с ними миссиями. В ней рассматриваются вопросы междепартаментской координации и сотрудничества, а также принимаемые в настоящее время меры по их совершенствованию. В ней также показана организация миссий на местах и их связи с Центральными учреждениями.

11. В этой связи инспекторы провели обзор организационной структуры (структур) и функций в Центральных учреждениях и на местах в целях обеспечения более согласованного и слаженного руководства; ликвидации дублирования; укрепления координации и совершенствования процессов раннего уведомления; заблаговременного планирования и обеспечения готовности к деятельности в чрезвычайных ситуациях; официального планирования; развертывания, а также контроля и оценки.

12. В условиях резкого увеличения масштабов операций по поддержанию мира и радикального (многофункционального) изменения их характера, как это показано во введении выше, Секретариат Организации Объединенных Наций оказался в весьма сложном положении, особенно в том, что касается наличия в нужный момент имеющего необходимую квалификацию гражданского персонала. Попросту говоря, он не был подготовлен и на протяжении некоторого времени "функционировал в обычном режиме", начиная проведение различных операций, некоторые из которых были весьма дорогостоящими. В настоящее время предпринимаются попытки изменить такое положение. Ниже приводится анализ таких попыток и рекомендованных изменений для Центральных учреждений и структур на местах.

A. Центральные учреждения и структуры на местах

13. До 1987 года в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций имелся централизованный координационный орган, занимающийся вопросами операций по поддержанию мира. Помимо того, что масштабы и характер операций по поддержанию мира обуславливали менее сложное руководство ими, централизованная ответственность в Центральных учреждениях позволяла обеспечивать более устойчивый поток информации, более эффективную координацию, анализ и, таким образом, более высокое качество управления.

14. В настоящее время целый ряд департаментов и подразделений в различной степени и в рамках различных функций занимаются вопросами операций по поддержанию мира. В контексте операций по поддержанию мира ответственность за их будущее развитие или расширение несут два из главных органов Организации Объединенных Наций - Секретариат и Совет Безопасности. Генеральный секретарь и его коллеги в Центральных учреждениях и на местах несут первоочередную ответственность за рациональное использование ресурсов.

15. Вопросами, касающимися операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий, занимаются следующие основные подразделения:

- Административная канцелярия Генерального секретаря

/...

- (занимающаяся вопросами общего руководства и политическими вопросами, включая операции по поддержанию мира) 3 ПГС +
- Департамент операций по поддержанию мира (ДОПМ) (ЗГС)
 - Департамент по политическим вопросам (ДПВ)
 - а) (Америка, Европа, Азия) (ЗГС)
 - б) (Африка, Ближний Восток, определяется голосованием) (ЗГС)
 - Департамент по гуманитарным вопросам (ДГВ) (ЗГС)
 - Департамент по вопросам администрации и управления (ДАУ) (ЗГС)
- в основном через:
- Департамент операций на местах (ДОМ) (Д2)
 - Управление людских ресурсов (УЛР) (Д2)
 - Управление по планированию, составлению бюджета и финансированию программ (УПСБФП) (Д2)
 - Управление по правовым вопросам (УПВ) (в незначительной степени) (ЗГС)
 - Департамент общественной информации (ДОИ) (в незначительной степени) (ПГС)

Организационная структура в общих чертах представлена в приложении 1 к настоящему докладу.

16. На местах организационные структуры отличаются в различной степени, в рамках каждой операции, в зависимости, в частности, от их размера, функции (функций) и мандата. Если взять СООНО (Загреб) и ЮНАК (Пномпень) - две миссии, которые посетили инспекторы, то мы можем составить приблизительные организационные структуры, показанные в приложении 2 и приложении 3. Следует учесть, что такие организационные структуры сложились в СООНО лишь почти через год после объявления о проведении миссии.

17. Основными компонентами на местах, находящимися при этом в ведении руководителя Миссии (Специального представителя или Командующего Силами), является военный компонент под командованием заместителя Командующего Силами, который в настоящем исследовании не рассматривается; а также компонент по гражданским делам, отвечающий за политические, правовые, гуманитарные и информационные вопросы, а также за деятельность гражданской полиции. Этот многофункциональный компонент приобретает все более важное значение. В то же время, как представляется, ему еще не уделяется должного внимания. По причине разнообразия возлагающихся на него

/...

функций и вероятности возникновения угрожающих и опасных ситуаций, а также трудностей, связанных с получением подходящих кандидатов, не так просто подыскать необходимое число имеющих должную квалификацию кандидатов, особенно в системе Организации Объединенных Наций. Например, в СООНО инспекторам сообщили, что лишь 20 процентов персонала этого компонента набраны в системе Организации Объединенных Наций. Остальные набраны из других источников. Цель этого замечания состоит не в том, чтобы отдать предпочтение одной группе в сравнении с другой, а в том, чтобы выявить трудности, связанные с набором сотрудников для выполнения опасных задач и работы в опасных районах. Третьим компонентом является Отдел административного обслуживания, от услуг которого зависят два других компонента и который, таким образом, играет центральную роль в руководстве операциями по поддержанию мира и связанными с ними миссиями.

18. Взаимосвязь и координация между тремя указанными компонентами под началом руководителя Миссии, а также их связи с Центральными учреждениями, либо индивидуальные, либо коллективные, имеют исключительно важное значение для слаженной и согласованной деятельности. Хотя за последнее время в Центральных учреждениях и на местах был принят ряд мер, по-прежнему сохраняется потенциал для проведения новых реформ и принятия дополнительных мер.

В. Меры, осуществляемые в настоящее время

19. Как уже упоминалось выше, Секретариат Организации Объединенных Наций был не в состоянии и не обладал потенциалом для решения задач, обусловливаемых ростом числа операций по поддержанию мира. Тем не менее принят ряд решений и мер по вопросам управления и перестройки. Одна из целей состояла в том, чтобы улучшить координацию деятельности департаментов и потоков информации.

20. В Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций заседания целевых групп, возглавляемых Генеральным секретарем или, в его отсутствие, заместителем Генерального секретаря по политическим вопросам, ведающим директивными вопросами, созываются еженедельно. В их состав входят: заместители Генерального секретаря по политическим вопросам, по операциям по поддержанию мира, по гуманитарным вопросам, по вопросам администрации и управления, Юрисконсульт и члены Канцелярии Генерального секретаря. Созданы рабочие группы (созываемые по мере необходимости для рассмотрения повседневных оперативных вопросов), возглавляемые ДОПМ и состоящие из представителей ДПВ, ДГВ, ООМ и, при необходимости, других подразделений, причем некоторые из этих групп уже функционируют. Например, Рабочая группа по полевым операциям: кадровые вопросы, в состав которой были также включены представители УЛР и которая имеет своей задачей или целью рекомендовать решения проблем, связанных с укомплектованием штатов полевых операций Организации Объединенных Наций, вынесла ряд рекомендаций по совершенствованию планирования миссий и обеспечению координации деятельности департаментов; назначению сотрудников руководящего звена (класса Д-2 и выше); отбору квалифицированного персонала для выдвижения на главные административные должности; условиям службы; подготовке кадров; информации и определению ведущих департаментов.

21. Для работы над некоторыми из этих рекомендаций Рабочая группа рекомендовала учредить Группу связи с полевыми операциями (ГСПО), которая уже создана. Перед ней поставлена задача улучшить планирование миссий и обеспечить координацию деятельности департаментов и рассмотрение всех элементов конкретных миссий. В круг ее полномочий входят: а) уведомление департаментов о возможных миссиях; б) сбор

/...

информации; с) оценка потребностей в ресурсах и составление оперативных планов возможных мероприятий до принятия конкретного мандата или резолюции; d) совершенствование планирования на основе результатов миссий по установлению фактов и политических переговоров. Помимо вышеупомянутых членов она может также предложить принять участие в своей работе любому департаменту или службе. Инспекторам сообщили, что одним из первых успешных результатов ее работы было направление МГМГ в Гаити.

22. Инспекторам также сообщили, что созданная по примеру Мозамбика Целевая группа и/или Группа по планированию и координации успешно проявила себя по линии ЮНОСОМ II (Сомали). По мнению должностных лиц Организации Объединенных Наций, к положительным результатам ее деятельности можно отнести следующие: установление более тесного сотрудничества между различными компонентами миссии, повышение эффективности процесса принятия решений за счет заблаговременного планирования последующих этапов развертывания миссии; улучшение согласованности при оказании различных вспомогательных услуг и составление более реалистичных бюджетных смет. Эти результаты особенно заметны в сравнении с операциями на начальном этапе деятельности СООНО и ЮНТАК, которые, согласно информации, предоставленной инспекторам, были расточительными и дорогостоящими. К этому следует добавить, что в последних случаях положение значительно улучшилось и к концу первого года надежно контролировалось.

23. К числу ведущих отнесены следующие департаменты: ДОПМ, военные наблюдатели/ группы, гражданская полиция; ДПВ, гражданские наблюдатели, компоненты выборов, переходные меры организационного характера; гуманитарные/чрезвычайные/ восстановительные операции ДГВ, права человека (вместе с ВКБ). Указанные ведущие департаменты будут по-прежнему отвечать за официальное планирование и составление бюджетов, заключение договоренностей в отношении обязательств и развертывания в сотрудничестве с ООМ, который вместе с УЛР обеспечивает управленческую поддержку проектов и разрабатывает планы реализации. Именно ведущие департаменты несут ответственность за обеспечение взаимодействия, особенно на местах, с предоставляющими войска государствами-членами, ПРООН, ЮНИСЕФ, специализированными учреждениями, НПО и другими.

24. С целью обеспечить надлежащее поступление информации во все соответствующие департаменты в Нью-Йорке, а также чтобы передаваемые на места инструкции должным образом координировались и полностью согласовывались друг с другом, Генеральный секретарь 3 марта 1993 года направил в адрес всех соответствующих ЗГС меморандум, в котором он в общих чертах охарактеризовал каналы связи, определил функции департаментов и механизмы координации их деятельности. Было сочтено необходимым, чтобы за координацию инструкций по оперативным вопросам, направляемых действующим на местах миссиям, а также за координацию связей между Центральными учреждениями в Нью-Йорке и каждой из миссий на местах, т.е. за "поддержку", отвечал один департамент, а именно ДОПМ. Однако сообщения с мест продолжают поступать в различные департаменты в Центральных учреждениях по-прежнему нерегулярно, что создает дополнительные трудности для обмена информацией, обеспечения координации и, следовательно, согласования и надлежащего и своевременного направления инструкций.

25. Одних вышеуказанных мер, хотя они способствуют улучшению положения в том, что касается координации деятельности департаментов и потоков информации, по-видимому, недостаточно, чтобы улучшить управление как людскими, так и финансовыми ресурсами. По-прежнему неясным остается вопрос, способна ли Организация Объединенных Наций как

/...

в Центральных учреждениях, так и на местах удовлетворить растущие потребности в операциях по поддержанию мира и связанных с ними миссиях. По взвешенному мнению инспекторов, чтобы улучшить управление, в том числе людскими ресурсами, необходимо усовершенствовать структуру и деятельность подразделений, занимающихся операциями по поддержанию мира, и структурные связи между ними и, следовательно, процесс принятия решений во всех его аспектах и на всех этапах операций по поддержанию мира.

C. К более согласованному управлению

26. Принятые в прошлом году меры не повлекли за собой изменений в структуре (структурах) департаментов или служб, занимающихся операциями по поддержанию мира. В этой связи напрашивается вопрос, является ли нынешняя структурная организация наиболее оптимальной для ведения дел как в Центральных учреждениях, так и на местах? Можно ли перестроить организационную структуру таким образом, чтобы она в большей степени соответствовала задачам оповещения, планирования, развертывания, обслуживания и поддержки, наблюдения и оценки и прекращения миссий по поддержанию мира? Ответы на эти вопросы, хотя и более масштабные и объективные, чем тем, которые сформулированы инспекторами в нынешнем исследовании, окажут непосредственное воздействие на укомплектованность кадрами и, следовательно, на эффективность операций по поддержанию мира. В этой связи существующее положение дел, которое мы воспринимаем как само собой разумеющееся, по-видимому, следует поставить под сомнение и, возможно, изменить.

27. а) Ведущий(е) департамент(ы): Хотя весомость довода в пользу того, чтобы иметь ведущий департамент, который занимался бы такими тематическими вопросами, как проведение выборов или оказание гуманитарной помощи, зависит от объема и направленности конкретной операции, но в тех случаях, когда речь идет об операции, носящей комплексный характер, ведущим департаментом должен быть ДОГМ. ДПВ, например, может и должен быть задействован на стадиях раннего предупреждения, в принятии политических решений, осуществлении мер по проведению выборов и институциональных мер, т. е. это основной департамент, способный оказывать ДОГМ помощь в его операциях. Это должно сказаться на функционировании существующей системы отчетности. Вместо ряда разных каналов, по которым сейчас информация с мест поступает в различные департаменты и подразделения в Центральных учреждениях, она будет направляться в один департамент, а именно в ДОГМ, который будет препровождать копии сообщений в другой(ие) соответствующий(е) департамент(ы), что позволит добиться большей эффективности оперативных и директивных процессов.

28. Одним из основных вопросов, доведенных до сведения инспекторов различными подразделениями, был вопрос о взаимодействии между ДОГМ, ДПВ, ДГВ и ООМ. Хотя в результате принимаемых мер нынешняя ситуация отличается от прошлогодней, некоторые вопросы остаются без ответа, особенно те, которые касаются основных и оперативных подразделений и отношений между ними.

29. Хотя ДОГМ был определен в качестве департамента, несущего основную ответственность за поддержание мира, в своей повседневной деятельности, связанной с решением оперативных и управленческих вопросов, ему придется обращаться за консультациями и услугами к другим департаментам и службам. С точки зрения эффективности управления это предполагает упорядоченные и бесперебойные потоки информации и инструкций, а также надлежащую координацию. По мнению инспекторов, нынешняя структура и концепция "ведущих департаментов" не способны гарантировать

/...

этого. Важно, чтобы на ДОПМ была возложена более широкая и более непосредственная ответственность, чем та, которую он сейчас несет в отношении других департаментов, таких, как ДПВ и ДГВ, обеспечивающих основное обслуживание и поддержку в соответствующих областях своей деятельности.

30. b) ООМ и ДОПМ: Одним из наиболее насущных вопросов, подлежащих рассмотрению, является вопрос об отношениях между ДОПМ и ООМ. Необходимо отметить, что ООМ был создан на базе Управления по планированию, составлению бюджета и финансированию программ (УПСБФП) и Управления общего обслуживания (УОО), соответственно, и передан в непосредственное подчинение Канцелярии ЗГС по вопросам администрации и управления. Основной объем его услуг (85 процентов его рабочей нагрузки) приходится на ДОПМ. Он также обслуживает политические и гуманитарные операции на местах.

31. ООМ выполняет следующие функции: материально-техническое обеспечение, кадровые и финансовые вопросы. Он осуществляет непосредственное административное руководство деятельностью по материально-техническому обеспечению; две другие его функции предусматривают предоставление услуг другим департаментам. Недавно в нем были введены должности конторских служащих, отвечающих в основном за обработку корреспонденции и сбор информации по отдельным миссиям. Такое распределение функций не всегда позволяет обеспечить скоординированное, эффективное или действенное обслуживание миссий на местах. Это также создает трудности, когда требуется выяснить потребности миссий в самых различных областях или найти человека, отвечающего за конкретную миссию. В этой связи представляется целесообразным организовать работу ООМ таким образом, чтобы более тесно увязать ее с деятельностью миссий, и создать на его базе комплексные группы, отвечающие за работу с миссиями, распределив между ними выделяемые на эти цели ресурсы.

32. Что касается отношений между ДОПМ и ООМ, то инспектора с большим интересом отметили договоренности, достигнутые между ЗГС, курирующими ДАУ и ДОПМ, которые изложены в их совместном меморандуме от 15 октября 1992 года на имя Генерального секретаря.

33. Несмотря на эти договоренности, в которых очерчены функции и принципы взаимодействия двух департаментов, и с учетом такого взаимодействия и возможного дублирования усилий, инспектора считают, что ООМ или большая часть его сотрудников должны влиться в ДОПМ. Это должно способствовать дальнейшему укреплению координации, обеспечению более четкого реагирования на поступающую информацию и улучшению контроля и управления. После подготовки настоящего доклада инспекторам сообщили о решении Генерального секретаря объединить ООМ с ДОПМ.

34. c) Комната оценки оперативной ситуации: Создание в Центральном учреждении круглосуточно функционирующей комнаты оценки оперативной ситуации является положительным шагом. Ее штат необходимо надлежащим образом укомплектовать квалифицированными гражданскими и военными специалистами. Она должна быть оснащена необходимым оборудованием, а работающие в ней сотрудники должны иметь доступ к должностным лицам на всех уровнях и в любое время как в Центральном учреждении, так и на местах.

35. d) Крайне необходим объединенный оперативный пункт (центр) на местах, укомплектованный военным и гражданским персоналом. Эта концепция в некоторых миссиях не получила развития, однако она реализуется в СООНО. Такой пункт

/...

представляет собой надежный инструмент управления в руках руководителя миссии, с помощью которого он может координировать и контролировать различные и разносторонние мероприятия конкретной миссии. Эта концепция хорошо согласуется также с концепцией создания круглосуточно функционирующей комнаты в Центральном учреждениях.

36. е) Центр(ы) координации: Один из других недостатков, присущих нынешней ситуации, на которые обратили внимание инспекторов государства-члены, особенно государства, предоставляющие войска, связан с теми трудностями, с которыми они сталкивались при поиске нужного человека или получении интересующей их информации. В этом плане все их попытки были, мягко говоря, безуспешными. В этой связи предлагается создать в Центральном учреждениях центр или центры координации для рассмотрения запросов государств-членов. Это предложение, как представляется, неплохо согласуется с идеей организации работы ДОПМ на основе ее увязки с деятельностью миссий и включения в него ООМ.

37. f) Основная группа и рекогносцировочные миссии: Один из основных вопросов, рассматриваемых в настоящем исследовании, касается способности Организации Объединенных Наций осуществлять операции по поддержанию мира. До сих пор наращивание дополнительной численности Секретариата для удовлетворения растущих потребностей обеспечивалось через вспомогательный счет для операций по поддержанию мира (см. доклад РКО/47/655 Генерального секретаря от 2 ноября 1992 года и доклад ККАБВ от 7 декабря 1992 года (A/47/752)). Необходимым условием обеспечения эффективности и действенности операций по поддержанию мира является присутствие нужных сотрудников в нужном месте в нужное время. Как уже отмечалось, одним из наиболее важных шагов в рамках операций по поддержанию мира является начальный этап операций. Надлежащее его планирование, определение и осуществление позволит сэкономить значительное количество финансовых и людских ресурсов и будет иметь результатом более четкое определение последующих действий. Чтобы обеспечить это, важно, как уже упоминалось выше, иметь систему раннего предупреждения, осуществлять предварительное планирование, составлять планы на случай чрезвычайных обстоятельств, предусматривающие различные сценарии развертывания событий. Надлежащим образом укомплектованные и опытные рекогносцировочные группы будут играть основную роль в составлении и окончательной доработке планов и бюджетов. Другие будут заниматься вопросами развертывания, осуществления, наблюдения, оценки и прекращения операций и создания институциональной базы данных для извлечения уроков из завершившихся операций.

38. Все это потребует создания в Центральном учреждениях основной группы, члены которой, обладающие разнообразной квалификацией, будут в состоянии достойно выполнять свои обязанности на различных этапах операций по поддержанию мира, в том числе на важном этапе определения штатных потребностей для конкретной миссии. Инспектора считают, что идея создания основной группы, численность и функции которой были предметом обсуждений, может быть рассмотрена в двух плоскостях. Во-первых, с точки зрения самой основной группы, которая организационно входит в ДОПМ и состоит из специалистов и технических работников разного профиля, в том числе в таких областях, как политические, правовые вопросы, проведение выборов и прежде всего административные и финансовые вопросы и в области материально-технического обеспечения. В основу ее создания должны быть положены концепции "Повестки дня для мира", но при этом она должна быть оперативным подразделением ДОПМ и Секретариата Организации Объединенных Наций. Когда группа будет находиться в Центральном учреждениях в Нью-Йорке, она или входящие в ее состав подразделения

будут играть роль "пожарной команды" и привлекаться для проведения рекогносцировочных операций и урегулирования кризисных ситуаций. Численность и специализацию членов группы можно определить на основе накопленного на сегодняшний день опыта и исходя из желаемого соотношения между Центральными учреждениями и миссиями на местах. То обстоятельство, что миссии на местах, по крайней мере большинство из них, в силу своего характера функционируют в течение ограниченного времени, должно способствовать увеличению числа опытных специалистов, которых можно привлечь к работе в основной группе.

39. Во-вторых, отобрать из списка добровольцев для операций по поддержанию мира (инспекторам сообщили, что в этом списке насчитывается 5000 имен) значительное число предварительно проверенных лиц, разбитых по категориям в зависимости от их специальности и опыта и прошедших дополнительную подготовку на предмет их возможного использования в кратчайшие сроки либо в Центральных учреждениях, либо на местах, если того потребует ситуация.

40. Основная группа должна включать военный компонент. В гражданский персонал могут, разумеется, входить бывшие военнослужащие и полицейские. Инспектора считают, что такое сочетание позволит достичь лучших результатов.

41. Наконец, инспектора хотели бы подчеркнуть, что надлежащим образом структурно оформленная организация, имеющая четкие функциональные обязанности как в Центральных учреждениях, так и на местах, является необходимым инструментом управления в руках Генерального секретаря для обеспечения максимальной эффективности и рационального использования финансовых и людских ресурсов.

III. УКОМПЛЕКТОВАНИЕ КАДРАМИ ГРАЖДАНСКОГО КОМПОНЕНТА

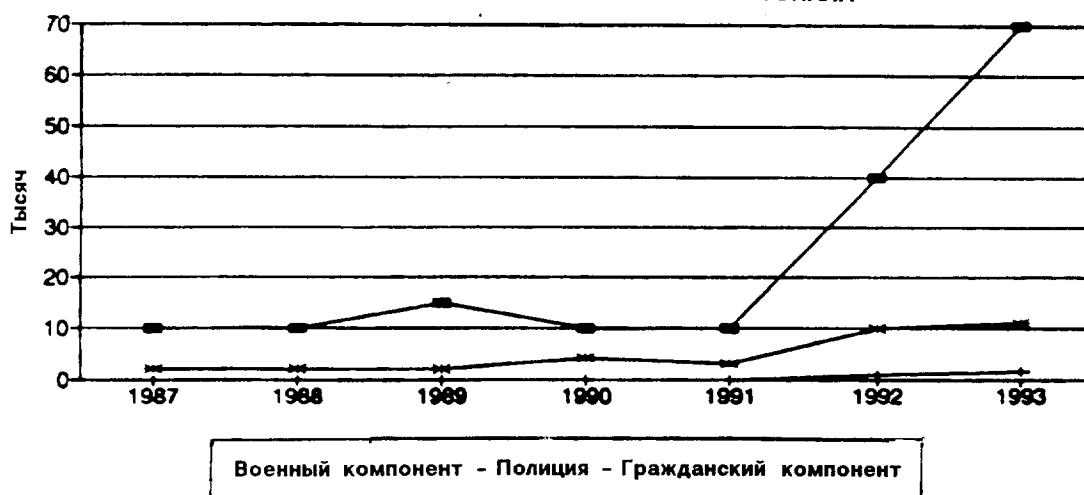
A. Эволюция гражданского компонента

42. Как указывалось во введении, отмечается увеличение числа операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира и других связанных с этим миссий. В дополнение к 13 операциям по поддержанию мира в период 1978-1987 годов в последние пять лет было начато еще 13 операций; таким образом, общее количество этих текущих мероприятий возросло до 26. К числу новых утвержденных и осуществляемых операций относятся: ЮНОСОМ (Операция Организации Объединенных Наций в Сомали), ЮНТАК (Временный орган Организации Объединенных Наций в Камбодже); СООНО (Силы Организации Объединенных Наций по охране в Хорватии); МООНРЗС (Миссия Организации Объединенных Наций по проведению референдума в Западной Сахаре); МНООНС (Миссия наблюдателей Организации Объединенных Наций в Сальвадоре); КМООНА II (Контрольная миссия Организации Объединенных Наций в Анголе) и ИКМООНН (Ирако-кувейтская миссия Организации Объединенных Наций по наблюдению). Эти миссии осуществляются в дополнение к операциям по поддержанию мира, начатым на более ранних этапах деятельности Организации Объединенных Наций, таким, как: ЮНТСО (Орган Организации Объединенных Наций по наблюдению за выполнением условий перемирия - Иерусалим); ГВНООНИП (Группа военных наблюдателей Организации Объединенных Наций в Индии и Пакистане); ВСООНК (Вооруженные силы Организации Объединенных Наций по поддержанию мира на Кипре); СООННР (Силы Организации Объединенных Наций по наблюдению за разъединением - Сирия); ВСООНЛ (Временные силы Организации Объединенных Наций в Ливане).

/...

43. Отдельно от проведения операций по поддержанию мира в последнее время Генеральный секретарь стал заниматься вопросами, связанными с осуществлением миссий по установлению фактов и посредничеству, при помощи своих специальных представителей (Афганистан, Грузия, Нагорный Карабах, Таджикистан, Македония и т.д.). Увеличение количества специальных миссий Организации Объединенных Наций, осуществляемых на местах, привело к резкому росту численности привлекаемых для этого сотрудников.

**ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА В 1987-1993 ГОДАХ:
ЧИСЛЕННОСТЬ РАЗМЕЩЕННОГО ПЕРСОНАЛА**



44. Приведенный выше график отражает увеличение по таким категориям, как военный компонент, гражданский компонент и полиция. В частности, в нем показано, что к середине 1993 года общая численность размещенных сил по поддержанию мира превысила 70 000 человек, что в семь раз больше показателя за 1987-1993 годы. Вполне вероятно, что к концу 1993 года будет размещено еще 40 000 человек.

45. Что касается гражданского компонента, то его рост был вызван не только увеличением числа операций по поддержанию мира, но также и их преобразованием из "традиционных" операций по поддержанию мира в операции "второго поколения", характеризующиеся использованием диверсифицированного и многофункционального гражданского компонента с различной специализацией и квалификацией.

46. Например, кроме военного компонента, ЮНТАК включает еще восемь компонентов, не считая Управления Специального представителя Генерального секретаря: i) компонент гражданской администрации, ii) компонент репатриации, iii) компонент социальной реабилитации, iv) компонент прав человека, v) компонент проведения выборов, vi) компонент полиции, vii) компонент общественной информации; и viii) административный отдел (см. организграмму в приложении 2).

47. В СООНО компоненты i-vii, обозначенные выше, объединены в рамках отдела по гражданским вопросам, который вместе с административным отделом образует два других важных компонента в дополнение к военному. Более подробная информация о составе этих компонентов представлена в приложениях 3 и 4.

48. Необходимо напомнить, что ОНУК (1960-1964 годы) была первой операцией Организации Объединенных Наций по поддержанию мира, которая включала значительный гражданский компонент (600 человек). Продолжавшаяся один год ЮНТАГ явилась первой операцией с крупным гражданским компонентом. В пиковый период своего проведения в ней участвовало свыше 2000 гражданских сотрудников Организации Объединенных Наций. Подобное же число гражданских лиц участвовало в КМООНА II. В настоящее время лишь в двух операциях, а именно в ЮНТАК и СООНО, участвует приблизительно 5800 гражданских лиц. В пиковый период проведения ЮНОМОЗ в этой операции будет участвовать 2800 гражданских лиц.

49. Полученная инспекторами в последнее время информация (февраль 1993 года) позволяет предполагать, что численность гражданского компонента 26 операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий, осуществляемых в настоящее время Организацией Объединенных Наций, составляет приблизительно 11 800 человек, набранных из различных мест, включая 660 добровольцев и 1600 служащих гражданской полиции. Состав гражданского компонента по отдельным миссиям представлен в таблице 1 ниже (стр.21).

50. В дополнение к сведениям о численности гражданского персонала осуществляемых в настоящее время миссий из таблицы также следует, что почти 3600 гражданских лиц были набраны на международной основе, в то время как остальная часть представлена сотрудниками, набираемыми на местной основе.

В. Набор персонала

51. Набираемый на международной основе гражданский персонал для операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира комплектуется из следующих источников: а) Секретариат Организации Объединенных Наций; б) специализированные учреждения и организации, входящие в систему Организации Объединенных Наций; с) бывшие сотрудники Организации Объединенных Наций; д) добровольцы Организации Объединенных Наций; е) внешний набор из государств-членов и НПО.

а) Сотрудники Секретариата Организации Объединенных Наций

52. Из 3600 человек, набранных на международной основе, свыше 2800 - сотрудники Организации Объединенных Наций.

53. В положении 1.2 о персонале говорится, что сотрудники подчинены Генеральному секретарю и назначаются им на любую работу или в любое отделение Организации Объединенных Наций. Эти полномочия неоднократно подтверждались Административным трибуналом Организации Объединенных Наций в тех случаях, когда это было в интересах Организации и было надлежащим образом мотивировано.

54. Хотя из упомянутого выше положения о персонале ясно, что Генеральный секретарь может назначить сотрудника на любую работу или в любое отделение Организации Объединенных Наций, включая операции по поддержанию мира, без предварительного согласия сотрудника, это не применяется в отношении операций по поддержанию мира по ряду причин. Во-первых, Организация Объединенных Наций - это не организация традиционного ротационного типа. Во-вторых, операции по поддержанию мира обычно носят такой характер, который не позволяет сотрудникам брать с собой членов семьи, что можно объяснить такими факторами, как отсутствие безопасности, основных удобств и т.д. В-третьих, положение 1.2 о персонале было принято задолго до того, как

/...

сотрудники Организации Объединенных Наций стали участвовать в операциях по поддержанию мира на регулярной основе. В-четвертых, как показывает опыт, могут существовать серьезные трудности, связанные с набором необходимых сотрудников из других программ.

Таблица 1

Численность гражданского персонала осуществляемых в настоящее время операций ООН по поддержанию мира и других связанных с ними миссий (по состоянию на 19 февраля 1993 года)

ВЫДЕЛЕННЫЕ ГРАЖДАНСКИЕ СОТРУДНИКИ

Миссия	Мандат	Сотрудники, набранные на международной основе	Сотрудники, набранные на местной основе	Всего	Миссия	Мандат	Сотрудники, набранные на международной основе	Сотрудники, набранные на местной основе	Всего
СООННР	1 декабря 1992 года-30 ноября 1993 года	36	90	126	ЮНТАК	1 ноября 1992 года-30 апреля 1993 года	1 227	3 371	4 598 2/
ВСООНК	16 декабря 1992 года-15 июня 1993 года	38	1/	38	ЮНАРДОЛ	1 января 1993 года-31 декабря 1993 года	2	4	6
ВСООНЛ	1 февраля 1993 года-31 января 1994 года	222	188	410	Административная группа ООН в Багдаде		20	40	60
ГВНООНИП	1 января 1993 года-31 декабря 1993 года	32	43	75	СООНО	12 января 1993 года-20 февраля 1993 года	510	859	1 369 3/
ИКМООНН	1 ноября 1992 года-30 апреля 1993 года	90	96	186	ЮНОСОМ	1 ноября 1992 года-31 октября 1993 года	220	260	480
ОСКА	1 января 1992 года-31 декабря 1993 года	22	34	56	ЮНОМСА	11 сентября 1992 года-31 декабря 1993 года	60		60
МНООНС	1 декабря 1992 года-28 февраля 1993 года	141	186	327	МНООНКРЭ	1 сентября 1992 года-31 мая 1993 года	22	123	145
ПГСООНИ	1 января 1993 года-31 января 1993 года	2	1	3	ЮНОМОЗ	15 октября 1992 года-31 октября 1993 года	355	506	861

/...

Миссия	Мандат	Сотрудники, набираемые на международной основе	Всего	Миссия	Мандат	Сотрудники, набираемые на международной основе	Сотрудники, набираемые на местной основе	Всего
КМООНА-II	1 ноября 1992 года- 28 февраля 1993 года	219	362	КПЛК	1 января 1992 года- 31 декабря 1993 года	3		3
МООНРЭС	1 декабря 1992 года- 28 февраля 1993 года	86	85	ATS (COMM STAFF)	1 января 1992 года- 31 декабря 1993 года	16		16
ЮНТСО	1 января 1992 года- 31 декабря 1993 года	192	350	ТЕХНИ- ЧЕСКИЕ СЛУЖБЫ: ЮНСКОМ ЮНОКА ООНВС		4 1 1		4 1 1
ОКООНИ	Ежемесячно	40	40					
ССООН	1 января 1992 года- 31 декабря 1993 года	2	8					

Источник: ООМ.

1/ Не включает эквивалент 159 должностей, финансируемых на совместной основе - 70 процентов Великобритании/30 процентов ООН.

2/ За исключением 663 добровольцев.

3/ Утвержденное штатное расписание СООНО YUA-30300-3-10-92 от 22 декабря 1992 года.

55. С учетом характера операций по поддержанию мира инспектора считают, что набор кадров для таких операций следует по-прежнему осуществлять на добровольной основе. Однако необходимо использовать принцип ротации между Центральными учреждениями и, говоря более конкретно, между департаментами, занимающимися вопросами операций по поддержанию мира, с одной стороны, и миссиями, с другой стороны. В том случае, если последующие изменения обусловят необходимость строгого соблюдения положения 1.2 о персонале, Генеральный секретарь располагает соответствующими полномочиями для обеспечения этого.

56. Что касается процедур набора, то обычной практикой стало распространение в рамках системы Организации Объединенных Наций перед началом операций по поддержанию мира циркуляра, в котором заинтересованным сотрудникам предлагается подавать свои заявления в Отдел на местах (образец заявления приводится в приложении 5). На этом этапе разрешения со стороны начальников соответствующих подразделений не требуется.

57. До недавнего времени дальнейший отбор кандидатов проводился УЛР и ООМ, причем, в случае отбора, УЛР организовывало их направление на места при том условии, что они: а) были освобождены своими соответствующими департаментами или отделениями и б) прошли медицинскую комиссию. Что касается последнего пункта, то необходимо отметить, что в силу характера операций по поддержанию мира для отбора сотрудников, направляемых в такие миссии, предъявляются более строгие медицинские требования (см. пункты 97-99 ниже). Цель применения более строгих требований заключается в обеспечении того, чтобы отбирались только те сотрудники, которые располагают необходимыми физическими данными для участия в подобных мероприятиях и выполнения своих конкретных обязанностей. Кроме того, это также могло бы уменьшить число лиц, эвакуируемых по медицинским причинам, а также требований о компенсации, подаваемых в результате заболеваний во время осуществления операций.

58. По состоянию на конец марта 1993 года были разработаны новые процедуры набора, которые, по мнению Секретариата, позволят оперативно осуществлять отбор и направление кандидатов в миссии. Этими процедурами предусматривается, что:

- i) предварительно отобранные УЛР кандидатуры рассматриваются отборочным комитетом, который возглавляется УЛР и в состав которого также входят представители соответствующих департаментов;
- ii) кандидатам, работающим на должностях класса С-4 и ниже и отобранным этим комитетом, УЛР будет направлять предложение о назначении, а ООМ - осуществлять их размещение по миссиям;
- iii) списки кандидатов, работающих на должностях класса С-5 и выше и отобранных этим комитетом, будут представляться для рассмотрения и утверждения начальникам соответствующих департаментов. После их утверждения УЛР будет направлять им предложения о назначении, а ООМ - распределять их по миссиям;
- iv) после одобрения отборочным комитетом или главой соответствующего департамента и перед отправлением кандидатов их список кандидатов будет представляться главе миссии для информации.

/...

59. Несмотря на то, что предложения добровольцам для участия в миссиях носят общесистемный характер, в конечном счете в основном в них попадали сотрудники штаб-квартир (Нью-Йорк, Женева, Вена). Данные, представленные ООМ инспекторам, свидетельствует о том, что около 200 сотрудников ДАУ работали в миссиях Организации Объединенных Наций на протяжении более чем трех месяцев. Распределение этих сотрудников по миссиям выглядит следующим образом: ЮНОМСА - 11; ЮНОСОМ - 7; СООНО - 53; ЮНТСО - 8; ЮНТАК - 106. К числу других отделений и департаментов, выделивших относительно большое число сотрудников для участия в миссиях, относятся ПРООН, ЭСКАТО, ЮНКТАД, ЮНОГ и бывший ДЭСР.

60. Анализ соответствующих данных показывает, что нагрузка неравномерно распределяется по всей Организации и стала слишком большой для некоторых из подразделений Центральных учреждений. Таким образом, административные службы лишаются значительной части своих кадров. Приведенные выше факты в некоторой степени объясняют нежелание глав некоторых департаментов отпускать сотрудников для участия в миссиях.

61. Сотрудники, направляемые в специальные миссии, обычно заменяются сотрудниками, набираемыми на краткосрочной основе. Так как трудно предсказать продолжительность многих миссий, часто приходится замещать сотрудников, направляемых в ту или иную миссию, на период, превышающий один год. До недавнего времени сотрудник, выполнявший обязанности другого сотрудника, участвующего в миссии, либо терял непрерывность стажа, что вызывало большие административные трудности и приводило к нарушениям в работе соответствующих отделов и лиц, либо вопрос о его назначении и продвижении по службе должен был рассматриваться соответствующими органами, что не принято в отношении краткосрочных назначений.

62. Для того чтобы обеспечить предоставление основных услуг с минимальными административными задержками, администрация Организации Объединенных Наций в своем решении от 30 марта 1993 года разрешила рассматривать с административной точки зрения сотрудников категории специалистов и выше, набранных для замены сотрудников, ушедших в миссии, в качестве "лиц, набранных для службы в связи с миссией", которые исключены в соответствии с правилом 104.14f (i) из категории сотрудников, подлежащих рассмотрению органами, отвечающими за вопросы назначений и продвижений по службе, при следующих условиях:

- i) назначения на должности сотрудников, ушедших в миссии, будут ограничиваться службой в данной должности и выполнением обязанностей конкретных сотрудников;
- ii) назначения на должности сотрудников, ушедших в миссии, могут продлеваться на срок, превышающий одиннадцать месяцев, максимум до трех лет, без потери непрерывности стажа или без рассмотрения органом, отвечающим за вопросы назначений и продвижения по службе;
- iii) назначения на должности сотрудников, ушедших в миссии, не подпадают под действие положения о географическом представительстве, хотя необходимо предпринимать все усилия для того, чтобы обеспечить сбалансированное представительство полов и набор на как можно более широкой географической основе;

- iv) сотрудники, выполняющие обязанности других сотрудников, убывших в миссии, могут рассматриваться на предмет назначения на обычных условиях после рассмотрения органом, занимающимся вопросами назначений и продвижения, в соответствии с применимыми инструкциями о правилах и положениях о персонале.

Инспектора были проинформированы о том, что это решение улучшило положение в департаментах и отделах, предоставляющих сотрудников для операций по поддержанию мира.

b) Сотрудники специализированных учреждений и организаций

63. Отбор сотрудников специализированных учреждений осуществляется на основе тех же критериев, что и сотрудников Организации Объединенных Наций. Так как сотрудники специализированных учреждений обладают большим опытом проведения оперативных мероприятий, чем сотрудники Организации Объединенных Наций (за исключением сотрудников ПРООН и УВКБ), Генеральный секретарь неоднократно обращался к учреждениям с просьбами о предоставлении большего числа кандидатов для специальных миссий на местах.

64. Хотя во всем мире в системе Организации Объединенных Наций работает свыше 50 000 сотрудников, участие специализированных учреждений в укомплектовании кадрами гражданского компонента миссий было очень незначительным. Лишь около 60 таких сотрудников работали в текущих миссиях Организации Объединенных Наций на протяжении более трех месяцев. Ниже представлены данные об участии сотрудников этих учреждений в миссиях:

ЮНИДО	-	19 (КМООНА II-2, СООНО-5, ЮНТАК-12)
ЮНЕСКО	-	8 (КМООНА II-1, ЮНТАК-7)
ИКАО	-	8 (КМООНА II-1, ЮНТАК-7)
МОТ	-	7 (ЮНТАК)
МАГАТЭ	-	5 (ЮНОМСА-1, СООНО-1, ЮНТАК-1, КМООНА II-2)
ФАО	-	3 (ЮНТАК)
МПП	-	3 (ЮНТАК)
ВОЗ	-	3 (ЮНОМОЗ-3)

МБРР, МСЭ, УООН и ВОИС направили по одному человеку для ЮНТАК.

65. Сотрудники могут участвовать в миссиях на основе, предусматривающей их возвращение и/или "прикомандирование". Это подразумевает, что после миссии такие сотрудники имеют право возвратиться в свои соответствующие организации.

66. По мнению инспекторов, небольшое число сотрудников учреждений, откликнувшихся на просьбы Генерального секретаря о добровольном участии в миссиях, может объясняться трудностями, связанными с поиском замены, возвращением и продвижением по службе сотрудников, находящихся в миссиях. Еще один сдерживающий фактор связан с тем риском, который присущ миссиям по поддержанию мира по сравнению с положением в европейских городах, где располагаются многие учреждения. Инспектора предлагают специально обсудить в АКК вопрос об участии специализированных учреждений в укомплектовании кадрами гражданского компонента операций по поддержанию мира.

/...

с) Бывшие сотрудники Организации Объединенных Наций (лица, вышедшие на пенсию)

67. В настоящее время в операциях по поддержанию мира и в смежных миссиях занято около 30 лиц, вышедших на пенсию. Их деятельность, особенно лиц, имеющих опыт работы на периферии, характеризуется как весьма удовлетворительная, причем как на местах, так и в Центральных учреждениях, где они на временной основе замещают сотрудников, направленных в миссии. Инспектора считают, что этот источник набора кадров следует использовать шире, уделяя особое внимание лицам, имеющим специальную подготовку в плане административной и финансовой политики и процедур. Вместе с тем особое внимание следует обращать на состояние здоровья лиц, вышедших на пенсию, прежде чем назначать их в миссии.

д) Добровольцы Организации Объединенных Наций (ДООН)

68. Программа ДООН все шире задействуется в операциях по поддержанию мира и связанных с ними миссиях. Так, например, около 630 добровольцев Организации Объединенных Наций были направлены в Камбоджу (400 - в ЮНТАК) в качестве комендантов лагерей, авто- и электромехаников, специалистов по кондиционерам воздуха/холодильным установкам, специалистов по оборудованию служебных помещений, снабженцев и заведующих складами. Они являются гражданами 46 различных стран, причем обеспечивается справедливое распределение между странами Севера и странами Юга. Отмечается, что деятельность добровольцев Организации Объединенных Наций в рамках избирательного процесса, особенно в отдаленных и труднодоступных районах, оценивается высоко.

69. Использование добровольцев Организации Объединенных Наций связано для Организации с меньшими расходами, чем использование своих кадровых сотрудников, главным образом в связи со значительно более низкими ставками вознаграждения, а также потому, что контракты с ними можно прерывать без каких-либо осложнений. Добровольцы Организации Объединенных Наций получают месячное денежное довольствие и средства на аренду мебелированных помещений с оплатой коммунальных услуг. Добровольцы Организации Объединенных Наций представляют собой важный потенциальный источник набора кадров для специальных миссий на местах.

70. Вместе с тем использование добровольцев Организации Объединенных Наций сопряжено с двумя негативными моментами: а) они имеют право выйти в отставку с предварительным уведомлением всего за семь дней и б) они подотчетны двум инстанциям: руководителю миссии и Координатору ДООН. Инспектора считают, что ДООН должны быть подотчетны лишь руководителю миссии или назначенному им/ей лицу.

е) Внешний набор

71. Во исполнение просьб Генеральной Ассамблеи и Специального комитета по операциям по поддержанию мира Секретариат Организации Объединенных Наций уже предпринял ряд инициатив, направленных на выдвижение государствами-членами своих кандидатов. Эти инициативы включают в себя вербальную ноту с просьбой о предоставлении кандидатов для участия в миссиях по поддержанию мира, особенно в рамках гражданского компонента, в качестве сотрудников по проведению выборов, по политическим вопросам, юридическим вопросам или по информации.

/...

72. Возможны два варианта их набора: первый - на основе временной передачи сотрудников, при котором заинтересованное правительство продолжает выплачивать сотрудникам заработную плату, тогда как Организация Объединенных Наций оплачивает путевые расходы и суточные командировочного (СК). В настоящее время Организация Объединенных Наций ведет с рядом государств-членов (например, с Нидерландами) переговоры в отношении заключения соглашений на предмет предоставления гражданских государственных служащих для назначения на длительные сроки на основе невозмещаемого займа в соответствии с резолюцией 45/258 Генеральной Ассамблеи от 17 мая 1991 года. Второй вариант - это прямой набор, при котором набранные сотрудники рассматриваются как персонал Организации Объединенных Наций, на них распространяются правила и положения о персонале и с ними Организация Объединенных Наций заключает контракт.

73. Внешний набор необязательно должен производиться через государства-члены. Он может осуществляться на основе непосредственных контактов с заинтересованными лицами, включая работающих в НПО.

74. Нынешняя практика набора кадров гражданского персонала для операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий характеризуется рядом недостатков, в том числе: а) отсутствие единообразной политики набора кадров, особенно в отношении классов должностей, б) длительные задержки в процессе набора персонала и с) прием на службу неквалифицированных сотрудников.

75. В СООНО и ЮНТАК существенные задержки в процессе набора сотрудников и/или нехватка квалифицированного персонала, особенно на начальных этапах миссии, оказали неблагоприятное воздействие на осуществление мандатов этих органов.

76. В отношении отбора персонала, например в случае с ЮНТАК, отмечалось, что многие сотрудники принимались на службу без должного учета их квалификации, без предварительных собеседований и вопреки существующему негативному мнению соответствующих должностных лиц на местах. Наиболее часто упоминается проблема навязывания неквалифицированных кандидатов государствами-членами, особенно в рамках гражданского компонента, включая сотрудников высокого уровня, занимающихся политическими вопросами и вопросами выборов. Кроме того, Медицинская служба Организации Объединенных Наций уведомила инспекторов о том, что государства-члены также навязывают кандидатов, непригодных для службы с медицинской точки зрения, причем некоторые из них уже получают пособие по инвалидности от своих государств.

77. Вышеупомянутые проблемы набора кадров, по мнению инспекторов, объясняется следующими причинами: i) отсутствием в рамках организаций системы Организации Объединенных Наций сотрудников, обладающих навыками, необходимыми для работы в сфере гражданского управления, и ii) недостаточным количеством таких специалистов в резервном списке Организации Объединенных Наций. Из всего этого очевидным образом вытекает необходимость улучшения планирования и управления, включая подготовку кадров.

C. Брифинги и подготовка кадров

78. Брифинги и подготовка кадров представляют собой важные элементы процесса набора кадров для операций по поддержанию мира. В настоящее время эти два вида деятельности зачастую смешиваются, даже при том, что по своему характеру они весьма

/...

различны и должны рассматриваться отдельно. Брифинги, как правило, проводятся перед отбытием, по прибытии и в ходе миссий.

79. Брифинг перед отбытием предусматривает предоставление сотрудникам по поддержанию мира общей справочной информации. Эти сведения могут носить общий характер, например информация об эволюции операций по поддержанию мира, участии Организации Объединенных Наций и медико-санитарных условий в районах осуществления миссий. Более конкретная информация может касаться каждой миссии в отдельности, включая характеристику страны - информацию политического, экономического и социально-культурного характера - и предусматривать использование географических карт; конкретный мандат (т.е. резолюция(и) Совета Безопасности) и условия службы. Конкретная информация могла бы включать в себя сведения по вопросам избирательного права, законодательства и прав человека, включая международное гуманитарное право. Такая информация, подготовленная соответствующими департаментами и подразделениями, должна иметься в распоряжении ДОГМ.

80. Представляется, что такие брифинги перед отбытием проводились по-разному в различных миссиях, а также местах службы Организации Объединенных Наций. Например, в отличие от Нью-Йорка сотрудники из Женевы, направляемые в ЮНТАК, получали такую информацию, просматривая видеокассеты, что не давало им возможности задавать вопросы кому-либо из членов миссии. Кроме того, сотрудники Организации Объединенных Наций из Женевы не могли до отбытия получить из Нью-Йорка информацию о круге ведения своих должностей в ЮНТАК. Инспекторам сообщили, что в Вене не проводится брифингов для сотрудников перед их отбытием в СООНО; опять же ситуация в Нью-Йорке в этом плане представляется более благополучной.

81. Брифинг по прибытии представляет собой брифинг, дающий возможность получить информацию, связанную с районом, куда направляется персонал, в частности характеристики их должностей и информацию о самых последних событиях в регионе. Трудно оценить степень эффективности этих мероприятий; исходя из весьма небольшого количества примеров, можно прийти к выводу, что они проводятся достаточно успешно.

82. Информация, предоставляемая гражданским сотрудникам в ходе миссий, отличается наибольшим разнообразием. Тем не менее самое важное значение имеет информация в области безопасности и изменения политической ситуации. Она также могла бы включать обновленные данные, дополняющие упомянутую выше конкретную информацию.

83. Подготовка кадров, в отличие от брифингов, предусматривает обучение по конкретному, обычно техническому вопросу и требует соответствующим образом сформированной программы, как правило рассчитанной на значительный период времени. Поэтому подготовка кадров сопряжена с существенными затратами времени и ресурсов со стороны как обучающихся, так и обучаемых, однако она имеет исключительно важное значение для повышения действенности и эффективности операций.

84. Поскольку проведение операций по поддержанию мира требует целого спектра конкретных навыков и знаний, которыми зачастую не располагают организации, государства-члены неоднократно подчеркивали важное значение дальнейшего укрепления систем профессиональной подготовки всех сотрудников, занятых в операциях по поддержанию мира. Они также подчеркивали, что Секретариат мог бы играть более активную роль в координации всех учебных мероприятий по линии поддержания мира и в усилиях, нацеленных на стандартизацию учебных программ.

85. Теоретически подготовка кадров должна осуществляться в четыре этапа:

- i) определение потребностей в плане количества и профиля подготавливаемого персонала;
- ii) оценка имеющихся средств для удовлетворения этих потребностей;
- iii) выявление пробелов и несоответствий между потребностями и имеющимися ресурсами;
- iv) определение наиболее эффективных методов устранения этих пробелов и несоответствий, если таковые имеются, путем подготовки кадров.

86. Из вышеизложенного следует, что в первую очередь необходимо выявить предполагаемые потребности в плане навыков/квалификации и количества путем прогнозирования возможных потребностей в рамках операций по поддержанию мира и необходимого в этой связи сочетания навыков/квалификации. После этого необходимо провести анализ имеющегося состава специалистов и сопоставить его результаты с выявленными потребностями. Если эти потребности невозможно удовлетворить посредством направления сотрудников Организации Объединенных Наций или на основе набора квалифицированных и опытных сотрудников, вышедших на пенсию, то наиболее приемлемым вариантом становится подготовка имеющихся сотрудников. Это может предусматривать также повышение квалификации и совершенствование навыков некоторых сотрудников.

87. Существует важное различие между сотрудниками, набираемыми внутри системы Организации Объединенных Наций или из числа сотрудников, недавно вышедших на пенсию, для выполнения их обычных обязанностей, таких, как снабжение или ревизия, и сотрудниками, которые набираются для выполнения обязанностей, характерных сугубо для операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Для первой группы, в лучшем случае, требуется лишь минимальная подготовка и проведение брифингов. Основное значение в этом плане имеет вопрос наличия в системе Организации Объединенных Наций достаточного количества сотрудников с такой квалификацией, включая сотрудников специализированных учреждений и сотрудников, недавно вышедших на пенсию, которые могли бы действовать в составе операций по поддержанию мира. Если это не так, то возможны два варианта - увеличить их число или прибегнуть к альтернативным способам удовлетворения этих потребностей.

88. Для второй группы, а именно лиц, которые должны исполнять обязанности, характерные сугубо для операций по поддержанию мира и выходящие тем самым за пределы обычного спектра их обязанностей в Организации Объединенных Наций, требуется определенная подготовка. Эту группу можно подразделить на три подгруппы: а) гражданские сотрудники; б) наблюдатели за действиями полиции; и с) военно-гражданский профиль.

89. В этом случае на последующем этапе ДОПМ обращался бы к соответствующему департаменту или подразделению с просьбой организовать курсы подготовки кадров с учетом предполагаемых потребностей ДОПМ. Занимающийся организацией департамент или подразделение должны определить оптимальное сочетание формальной подготовки кадров и обучения на рабочих местах, и в ходе организации такой подготовки этим департаментам или подразделениям должна предоставляться необходимая поддержка со стороны УЛР.

/...

90. Для обеспечения эффективности программ подготовки кадров для гражданского компонента необходимо дифференцировать различные виды должностей и функций. В настоящее время в формах заявления на зачисление в состав миссии предусматриваются следующие различные категории квалификации:

- бухгалтерский учет/финансы/бюджет;
- экономика;
- электронная обработка данных;
- право;
- кадры;
- политические вопросы/права человека;
- дипломатическая почта/регистрация;
- закупки;
- управление запасами/снабжение;
- общественная информация;
- социальные/гуманитарные вопросы;
- пассажирские/грузовые перевозки.

91. Сопоставление этого перечня с кадровыми потребностями гражданского компонента показывает, что необходимо провести дальнейшую разработку этой классификации.

92. Отдельной и новой категорией, значение которой в рамках гражданского компонента все более возрастает, является категория наблюдателей за действиями полиции. В настоящий момент они не проходят никакой подготовки в Организации Объединенных Наций. Важно, чтобы они обладали определенными знаниями об Организации Объединенных Наций, мандате соответствующей операции и, прежде всего, о позиции Организации Объединенных Наций в области прав человека. Инспекторам было сообщено, что в Центральных учреждениях Организации Объединенных Наций рассматриваются проект кодекса, охватывающего стандартные оперативные процедуры, общий кодекс поведения для всех сотрудников полиции, кодекс по правам человека и этический кодекс.

93. Что касается организационных вариантов подготовки кадров, то здесь возможны два широких подхода. Один из них предусматривает направление квалифицированных инструкторов для организации курсов в странах, предоставляющих своих сотрудников. В связи с этим вариантом к государствам-членам и региональным организациям можно обратиться с просьбой предоставить в распоряжение Организации Объединенных Наций и других государств-членов свои материальные и людские ресурсы. В этой связи можно отметить, что страны Северной Европы предоставляют в распоряжение УВКБ свои материальные средства и преподавателей.

94. Второй вариант предусматривает подготовку кадров в рамках Организации Объединенных Наций. При этом варианте ДОГМ должен обращаться к соответствующему департаменту или подразделению с просьбой организовать учебные курсы с учетом предполагаемых потребностей ДОГМ.

95. Поскольку находящиеся на должностях старшего уровня сотрудники, не обладающие достаточной подготовкой, могут - и в некоторых случаях это происходило - стать виновниками серьезных просчетов, для них необходимо разработать специальные учебные программы.

96. В заключение инспектора хотели бы отметить, что все аспекты подготовки кадров для операций по поддержанию мира должны быть закреплены за Департаментом по операциям по поддержанию мира, который должен действовать в тесном сотрудничестве с УЛР и Службой подготовки кадров, которые, таким образом, могли бы влиться в структуру ДОГМ по планированию и управлению в области поддержания мира.

D. Условия службы

97. Большинство миссий Организации Объединенных Наций по поддержанию мира по своим особенностям не предусматривают для командированных сотрудников возможности проживания с семьей. Это влечет за собой возможность длительного проживания сотрудников отдельно от своих семей, а также плохую или нерегулярную связь с ними.

98. В силу характера работы соблюдение ограниченного по своей продолжительности обычного рабочего дня в миссиях в целом невозможно. От сотрудников ожидается круглосуточная готовность выехать по вызову. Это особенно характерно для начальных этапов развертывания миссий или в периоды пиковой нагрузки.

99. Опасности для здоровья, нарушенная инфраструктура и зачастую отсутствующее медицинское обслуживание характерны для большинства районов, где проводятся операции по поддержанию мира. Поэтому до назначения сотрудников необходимо проводить медицинское освидетельствование и делать ряд прививок (от столбняка, желтой лихорадки, гепатита, энцефалита и т. п.) в зависимости от географического месторасположения. Часто в таких районах распространена малярия. Так, в ЮНТАК на настоящий момент лечение прошло примерно 1600 человек, причем в трех случаях имел место летальный исход. По данным Медицинской службы Организации Объединенных Наций, одной из серьезных медицинских проблем в операциях по поддержанию мира стали болезни, передаваемые половым путем (БПП), включая СПИД.

100. У гражданского персонала Организации Объединенных Наций берут анализы на некоторые виды БПП, но не на СПИД, хотя многие считают, что такие анализы были бы необходимы, особенно в том, что касается СПИД. Утверждается, что необходимые прививки, а также эндемические заболевания в районах миссий могут нанести ущерб здоровью сотрудников, инфицированных ВИЧ. Межучрежденческая группа по СПИД, возглавляемая ВОЗ, является одним из форумов, на которых рассматривается нынешняя межучрежденческая политика в отношении проведения анализа на ВИЧ до набора на службе.

101. Инспектора признают, что этот вопрос является деликатным и имеет отношение к правам человека, однако, тем не менее, считают, что Секретариат в консультации со всеми заинтересованными сторонами должен разработать новую политику по вопросу о сдаче гражданским персоналом соответствующих анализов в их собственных интересах до назначения их в операции по поддержанию мира и связанные с ними миссии.

а) Безопасность и трудные условия службы

102. В ходе проведения операций по поддержанию мира случаи смертельного исхода имеют место или в результате общих беспорядков, или в связи с тем, что сотрудники Организации Объединенных Наций попадают под перекрестный огонь или становятся жертвами отдельных инцидентов. В настоящее время персонал Организации Объединенных Наций иногда становится объектом умышленных нападений. В январе 1993 года количество смертельных случаев среди персонала Организации Объединенных Наций

превысило аналогичный показатель за весь 1992 год (21 смертельный случай). В период с апреля по середину мая персонал ЮНТАК подвергался нападению более 100 раз, причем потери убитых и раненых составили 40 человек. В июне в Сомали в результате только одного нападения было убито 23 пакистанских военнослужащих.

103. Вышеупомянутые нападения на силы и персонал Организации Объединенных Наций можно объяснить целым рядом причин, в том числе: а) общим развалом системы правопорядка, б) враждебным отношением одной или более сторон в конфликте к присутствию посторонних в целом или Организации Объединенных Наций в частности и с) характером осуществляемой деятельности, например по восстановлению правопорядка. Опыт КМООНА II и ЮНТАК свидетельствует о том, что опасность насилия в отношении сотрудников Организации Объединенных Наций в целом возрастает или по мере того, как приближается дата выборов, или непосредственно после их проведения.

104. И Генеральный секретарь и Совет Безопасности занимаются вопросами, связанными с безопасностью и риском, с которым сталкивается персонал Организации Объединенных Наций, входящий в состав миссий. В частности, они призвали государства или стороны, участвующие в конфликте, обеспечить охрану и безопасность персонала Организации Объединенных Наций. Государства не должны откладывать подписание Соглашения о статусе сил.

105. Инспектора полагают, что в каждой миссии вопросы безопасности должны учитываться во всех видах деятельности миссии, связанных с планированием, инструктированием и подготовкой кадров. Обеспечение надлежащей безопасности предполагает также составление четко продуманных планов, привлечение специалистов по вопросам безопасности в Центральных учреждениях и на местах, разработку соответствующих руководящих принципов, касающихся порядка передвижения, и обеспечение защитной одеждой.

106. Инспектора полагают также, что положение в отношении безопасности персонала миссий можно было бы улучшить: а) если бы этот персонал регулярно инструктировали о положении в области безопасности; б) если бы он проходил по меньшей мере базовую подготовку относительно того, как себя вести в случаях агрессивного нападения, угроз, задержания или провоцирования действий, которые могут быть связаны с риском для жизни, а также относительно способов оказания первой медицинской помощи своим коллегам.

107. В других случаях, когда риск для жизни отсутствует, трудности связаны с нахождением в условиях изоляции. Во многие районы в странах, где осуществляются миссии, попасть можно только на вертолете. В ЮНТАК предпринимаются похвальные усилия по предоставлению сотрудникам средств связи и платных телефонов даже в самых отдаленных точках для поддержания контактов с семьями и друзьями, находящимися дома.

b) Поведение в миссиях

108. Поведение в ходе миссий отражается на репутации Организации Объединенных Наций. Хотя подавляющее большинство сотрудников ведут себя достойно, все еще имеют место случаи неподобающего поведения, особенно в отношении женщин, в том числе сексуальные домогательства. В большинстве случаев это является результатом незнания местных привычек, обычаев, традиций, а также манер. Кроме того, наблюдаются случаи злоупотребления привилегиями и иммунитетами, что ведет к

/...

возникновению таких явлений, как "черные рынки", в которых задействован и персонал Организации Объединенных Наций. Согласно информации, полученной инспекторами, чаще это отмечается среди военных, а не гражданских сотрудников.

109. В административном отношении одной из серьезных трудностей и проблем является отсутствие в Правилах о персонале и Административных инструкциях какого-либо дисциплинарного механизма, к которому могли бы оперативно обращаться руководители миссий. Они не располагают полномочиями ни в отношении создания дисциплинарного механизма на местах, ни даже в отношении временного отстранения сотрудников, поведение или действия которых не отвечают установленным требованиям. В настоящее время дела о дисциплинарных нарушениях должны передаваться в Центральные учреждения. Возникающие в этой связи задержки ведут к тому, что во многих случаях сроки контрактов сотрудников, набранных на местах, истекают до того, как появляется возможность принять то или иное решение.

110. Кроме того, в районах миссий процедура, используемая комиссиями по расследованию, во многих случаях осуществляется крайне медленно и не исключает дублирования усилий, а миссии часто не располагают достаточным количеством сотрудников, имеющих юридическую подготовку, для оперативного рассмотрения докладов комиссий по расследованию.

111. В связи с этим инспектора полагают, что необходимо подготовить и разослать во все миссии специальный кодекс поведения; что необходимо подробно инструктировать сотрудников относительно того, как себя вести, и что необходимо своевременно принимать дисциплинарные меры в случае нарушений правил поведения и злоупотреблений. Последнее может потребовать корректировки Правил о персонале, с тем чтобы учесть особые условия проведения операций по поддержанию мира.

с) Вознаграждение

і) Штатные сотрудники

112. Сотрудники получают оклады и надбавки по месту службы и миссионские суточные командировочных (СК). В правиле 103.21 о персонале (ST/SGB/Staff Rules/1/Rev.2) предусматривается, что "Генеральный секретарь устанавливает ставки и условия выплаты миссионских суточных при каждом таком откомандировании".

113. Как отмечалось в предыдущем разделе настоящей главы, условия, преобладающие в большинстве специальных выездных миссий, далеки от нормальных. В таких местах обычно налицо нестабильная обстановка в плане безопасности, ненадежные средства медицинского обслуживания, нехватка основных предметов потребления и другие трудности. В некоторых районах миссий даже обеспечение питьевой водой представляет собой серьезную проблему.

114. Показательными можно считать следующие текущие ставки СК в течение a и после b первых 30 дней осуществления миссии:

/...

ЮНТАК

Пномпень 145 a/130 b долл. США в день или 67 долл. США при обеспечении жильем.

В других местах 130 долл. США в день или 100 долл. США при обеспечении жильем.

ЮНОМОЗ

169 a/145 b долл. США в день на протяжении всей миссии. Без обеспечения жильем.

ЮНОСОМ

85 долл. США в день на протяжении всей миссии. Жилье предоставляется.

СООНО

Белград, 150 a/110 b долл. США в день. Без обеспечения жильем.

Загреб
Дубровник,

курорты в Хорватии,
Босния и Герцеговина 150(a)/120(b) долл. США. Без обеспечения жильем.

КМООНА II

84 долл. США в день на протяжении всей миссии. Жилье предоставляется.

115. Инспектора отмечают, что КМГС ввела надбавку за опасные условия службы, которая выплачивается только сотрудникам, к которым применяются условия службы в Организации Объединенных Наций. КМГС считает, что эта надбавка не применяется к консультантам, экспертам в миссиях, военным наблюдателям и т.д. Таким образом, позиция КМГС в отношении неприменимости этой надбавки распространяется на всех внештатных сотрудников миссий в рамках операций по поддержанию мира. Инспектора отмечают далее, что процедуры, регулирующие применимость надбавки за опасные условия службы, не являются прерогативой Генерального секретаря. Учитывая описанные выше условия, инспектора полагают, что КМГС, может быть, необходимо рассмотреть вопрос о возможной применимости надбавки за опасные условия службы в миссиях в рамках операций по поддержанию мира не только к сотрудникам, к которым применяются условия службы в Организации Объединенных Наций.

ii) Персонал, набираемый со стороны, и бывший персонал

116. Набираемым со стороны кандидатам на должности категории специалистов и выше, которые отбираются для службы в миссии за пределами района миссии, предлагается срочный контракт с соответствующим окладом и суточными. Набираемые со стороны кандидаты на должности категории местного разряда или общего обслуживания обычно не набираются за пределами района миссии, за исключением случаев, когда они обладают особой квалификацией, которая отсутствует на местах. В этом случае им предлагается срочный контракт на должность категории местного разряда (КМР) или категории общего обслуживания в стране, в которой они набираются. Те, кто назначен на должность

/...

категории общего обслуживания, будут дополнительно получать суточные командировочного. Бывшим сотрудникам категории общего обслуживания может быть предложена либо их бывшая должность категории общего обслуживания, либо должность КМР, эквивалентная уровню их прежней должности, в зависимости от того, какая из них выше. Если их предыдущие должности принадлежали к руководящему уровню и если они не будут занимать руководящую должность, то их следует назначать на должность нижеследующего уровня при условии, что они отобраны для выполнения функций на этом уровне. Других кандидатов следует назначать на должности категории общего обслуживания, наиболее соответствующие их конкретной квалификации, в связи с которой их отобрали для службы.

d) Кадровая политика и практика

117. В своем обращении к Пятому комитету 12 ноября 1992 года Генеральный секретарь призвал к коренным преобразованиям нынешней устаревшей системы управления кадрами. Генеральный секретарь, в частности, заявил, что "исключительно важное значение имеет незамедлительное введение в практику комплексной системы развития карьеры, учитывающей способности сотрудников перестраиваться для решения новых задач; создание транспарентной системы продвижения по службе, позволяющей поощрять сотрудников за их компетентность, творческие способности, разносторонность и во все большей мере мобильность" (подчеркнуто нами). Последнее, несомненно, включает в себя службу в миссиях. Инспектора полагают, что существует ряд вопросов, которые в этой связи необходимо решить.

118. Вопросы реинтеграции персонала и продвижения по службе после завершения миссий являются одной из наиболее серьезных проблем, которые требуют дальнейшего изучения. Этот вопрос не был подробно изучен инспекторами, однако, как представляется, он мешает сотрудникам предлагать свои услуги, оказывая тем самым влияние на процесс набора; создает трудности в отношении замены сотрудников без предоставления им реальных гарантий возвращения на их соответствующие или аналогичные должности.

119. Кроме того, это имеет отрицательные последствия для департамента или подразделения, отпускающего сотрудников, особенно в тех случаях, когда это касается основных сотрудников.

120. Инспектора полагают, что сотрудники, работающие по срочным контрактам, и получившие временное назначение сотрудники с хорошими показателями работы в миссиях должны поощряться путем продления их контрактов или путем направления в другие миссии на основе ротации.

121. В целом находящиеся в миссиях сотрудники, особенно те из них, кто достиг отменных показателей работы в миссиях, должны поощряться путем продвижения по службе и развития карьеры. Вместе с тем отмечалось, что во многих случаях департаменты стараются отпустить сотрудников, чьи профессиональные качества являются неудовлетворительными. Помимо отрицательного воздействия на ход осуществления миссий и их эффективность, такие сотрудники могут в итоге претендовать на повышение по службе наряду с теми, кто продолжал работать в Центральных учреждениях, но чьи профессиональные качества намного превосходят показатели сотрудников, занимающих аналогичные должности на местах. По мнению инспекторов, этот вопрос необходимо тщательно рассмотреть, возможно, в рамках Консультативного комитета представителей персонала и администрации.

IV. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

Планирование операций по поддержанию мира и управление ими в Центральных учреждениях и на местах: структурные и функциональные элементы

Хотя в последнее время Секретариатом Организации Объединенных Наций принят ряд мер в отношении структурной организации и координации междепартаментской деятельности в целях расширения его возможностей и повышения эффективности в проведении операций по поддержанию мира, инспектора полагают, что необходимо принять дополнительные меры, направленные на укрепление и реорганизацию как в Центральных учреждениях, так и на местах.

В Центральных учреждениях

РЕКОМЕНДАЦИЯ 1:

- a) Необходимо более четко обозначить разделение полномочий между различными департаментами, занимающимися операциями по поддержанию мира. ДОПМ должен стать главным департаментом в Секретариате, занимающимся операциями по поддержанию мира, и должен играть более значительную роль на различных этапах операций.
- b) В связи с этим ДОПМ должен быть укреплен за счет увеличения количества персонала, обладающего специальной подготовкой и опытом, по всем аспектам операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий. Это касается военного и гражданского (а также бывшего военного) персонала. Целевые группы в составе ЗГС, учрежденные Генеральным секретарем, могут служить для ДОПМ в качестве "Совета директоров". Существенную поддержку ДОПМ могли бы оказывать соответствующие департаменты, такие, как ДПВ и ДГВ.
- c) В целях улучшения планирования, координации и потока информации и для того, чтобы избежать возможного дублирования, необходимо передать ООМ в подчинение ДОПМ, тем более что почти 85 процентов услуг, оказываемых ООМ, предоставляются ДОПМ. Нынешнее разделение труда, несмотря на договоренности, достигнутые между ними 15 октября 1992 года, не оправдывает сохранения принципа их раздельного функционирования. (Недавно инспекторы получили информацию о том, что Генеральный секретарь издал инструкции о слиянии ООМ и ДОПМ.)
- d) Необходимо создать основную группу, отвечающую за операции по поддержанию мира и входящую в состав ДОПМ. Ее персонал должен состоять из обладающих большим опытом и высокой квалификацией разносторонне подготовленных сотрудников, особенно на руководящем уровне. Для выполнения конкретных задач, включая планирование, она может быть усилена за счет откомандирования специалистов государствами-членами. На более низких должностных ступенях персонал основной группы может набираться из списка кандидатов и проходить подготовку для выполнения различных функций по поддержанию мира. Высший межфункциональный эшелон руководства в основной группе мог бы использоваться для проведения рекогносцировочных миссий, которые, как правило, позволяют определить потребность в проведении операции и от рекомендаций которых в значительной

степени зависят операции по развертыванию и по осуществлению последующей деятельности и, следовательно, успех или провал всей операции. Они могли бы также использоваться в качестве "пожарной команды", которая развертывается по первому требованию для урегулирования кризисных ситуаций.

- e) Необходимо рассмотреть вопрос о создании должности "комиссара полиции" в рамках ДОГМ в Центральных учреждениях. Эта должность будет замещаться на основе ротации.
- f) Недавно созданная круглосуточно функционирующая комната оценки ситуации должна стать для Генерального секретаря и ДОГМ оперативным средством управления. Она должна быть укомплектована специалистами во всех соответствующих областях и использовать ресурсы основной группы и рабочих групп.
- g) Необходимо назначить координатора(ов), которые будут заниматься запросами государств-членов и отвечать на них.

На местах

РЕКОМЕНДАЦИЯ II:

- a) Необходимо установить четкий порядок субординации и взаимодействия между руководителем Миссии (Командующим Силами или специальным представителем); заместителем Командующего Силами, Главным административным должностным лицом и директором по вопросам гражданской администрации. Необходимо придать более целенаправленный характер использованию линии связи и потоку информации между организационной структурой на местах и ее различными компонентами, с одной стороны, и Центральными учреждениями, с другой стороны.
- b) Для проведения крупных многофункциональных операций необходимо создать или укрепить центр совместных операций, который должен функционировать круглосуточно. Такой центр позволил бы обеспечить слаженность действий, надлежащий поток информации и более тесную координацию между различными компонентами, особенно между военным и гражданским компонентами, а также гарантировать более эффективную связь с Центральными учреждениями.
- c) Необходимо расширить круг административных и финансовых полномочий, передаваемых на места. Ответственность можно дополнительно обеспечить, в частности, за счет внедрения системы программного обеспечения, которая гарантировала бы организацию постоянных проверок, проведение инспекций на местах и принятие мер по исправлению положения, как в случае с СООНО.

Укомплектование персоналом гражданского компонента

Инспекторы отметили ряд недостатков в укомплектовании кадрами гражданского компонента операций по поддержанию мира.

A. Набор персонала

В целях обеспечения более эффективного и оперативного набора персонала для операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий инспекторы предлагают ряд нижеследующих мер:

РЕКОМЕНДАЦИЯ III:

В рамках системы Организации Объединенных Наций:

- a) На основе общего списка необходимо составить "предварительно утвержденный" список. Эта мера может быть еще более усилена путем организации специализированной подготовки для различных групп в соответствии с выполняемыми ими различными функциями, а именно административными, финансовыми, материально-техническими, по проведению выборов и другими и на различных уровнях с уделением особого внимания основному персоналу.
- b) В распоряжении ДОГМ должен находиться список пенсионеров, отвечающих соответствующим требованиям, с уделением особого внимания тем, кто имеет опыт работы на местах.
- c) Набор добровольцев Организации Объединенных Наций должен вестись в более широких масштабах и для выполнения функций, выходящих за рамки проведения выборов. Они должны подчиняться одному лицу, т.е. руководителю миссии или его заместителю.
- d) Специализированным учреждениям необходимо приложить больше усилий в целях стимулирования и поощрения откомандирования своих сотрудников, набираемых на международной основе.

В отношении внешнего набора персонала инспекторы пришли к выводу о том, что для укомплектования операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий такой набор следует применять более широко, так как а) специалисты определенного профиля отсутствуют в системе Организации Объединенных Наций, и б) внешний набор может быть более эффективным с точки зрения затрат, чем набор в рамках системы.

РЕКОМЕНДАЦИЯ IV:

- a) Следует поощрять набор местного персонала.
- b) Следует более глубоко изучить и проанализировать вариант использования договоренностей о заключении контрактов, включая соответствующие документы. В этих договоренностях о заключении контрактов Организации Объединенных Наций следует обеспечить сохранение за собой общих распорядительных функций и руководства.
- c) Государства-члены, возможно, захотят рассмотреть вопрос, как это предусмотрено в резолюциях Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций и документе A/47/253, о формировании резервного персонала (и не только военного) из числа гражданских лиц, членов гражданской полиции и основных сотрудников. Кроме того, государства-члены могут откомандировать в Организацию Объединенных Наций дополнительных сотрудников в полное распоряжение последней.

- d) Следует поощрять региональные организации к откомандированию сотрудников, особенно для осуществления функций, связанных с политическими мероприятиями, выборами, правовыми вопросами, информационным обеспечением и гуманитарной деятельностью. Их можно было бы более продуктивно использовать на этапе планирования и развертывания операций.

РЕКОМЕНДАЦИЯ V:

Вполне возможно, что успешно используемые Организацией Объединенных Наций в обычных условиях процедуры окажутся не самыми подходящими для операций по поддержанию мира. Инспекторы рекомендуют провести тщательное обследование в целях разработки новой политики и процедур, которые бы в большей степени отвечали требованиям на местах.

V. Брифинги и подготовка персонала

Инспекторы считают, что специальные миссии Организации Объединенных Наций на местах могли бы быть более эффективными и экономичными, если бы при отборе обслуживающего эти миссии персонала больше внимания уделялось брифингам, ознакомительным беседам и подготовке.

РЕКОМЕНДАЦИЯ VI:

- a) Брифингам и ознакомительным беседам необходимо придать более организованный, систематический и оперативный характер. Сюда можно было бы включить общую информацию о районе конфликта (политического и социально-культурного характера и карты); разъяснение условий службы, включая нормы поведения, и ознакомление со специальными сведениями (по выборам, правовым вопросам, международному гуманитарному праву). Для дальнейшего уточнения такой информации необходимо использовать поступающие из миссий сведения.
- b) Подготовка кадров должна быть направлена прежде всего на стандартизацию обучения сотрудников Организации Объединенных Наций, прежде всего лиц, отобранных из соответствующих списков, в целях создания резерва прошедших подготовку сотрудников из различных звеньев управления, знакомых с системой Организации Объединенных Наций и ее рабочими процедурами.
- c) Учебные программы следует переработать таким образом, чтобы они были ориентированы на различные группы сотрудников, занимающихся административными, финансовыми или гражданскими вопросами, а также на различные уровни управления.
- d) Для старших должностных лиц необходимо разработать специальные учебные программы.
- e) Планы управления на местах должны предусматривать подготовку на рабочих местах.
- f) Все полевые сотрудники на местах должны пройти подготовку по вопросам оказания первой медицинской помощи и иметь доступ к аптечкам первой медицинской помощи или специальным предметам снабжения.

- g) Для операций по поддержанию мира следует использовать существующие учебные объекты Организации Объединенных Наций, например Центр в Турине.
- h) Государствам-членам и региональным организациям следует предоставить свои объекты и кадры, занимающиеся стандартизированной подготовкой, в распоряжение Организации Объединенных Наций и других государств-членов. Они должны поощрять проведение практикумов и семинаров, посвященных различным аспектам операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий. Для чтения лекций следует приглашать специалистов Организации Объединенных Наций.
- i) Хотя УЛР и Служба подготовки кадров должны по-прежнему играть основную роль в обслуживании этих учебных программ, планированием структуры и целей конкретных учебных программ должен заниматься ДОГМ в ходе прямых консультаций с другими заинтересованными департаментами.

C. Условия службы

Рассмотрев ряд вопросов, связанных с условиями службы в рамках операций по поддержанию мира и специальных миссий на местах, инспекторы отмечают, что Секретариату и государствам-членам следует продолжать уделять им необходимое внимание.

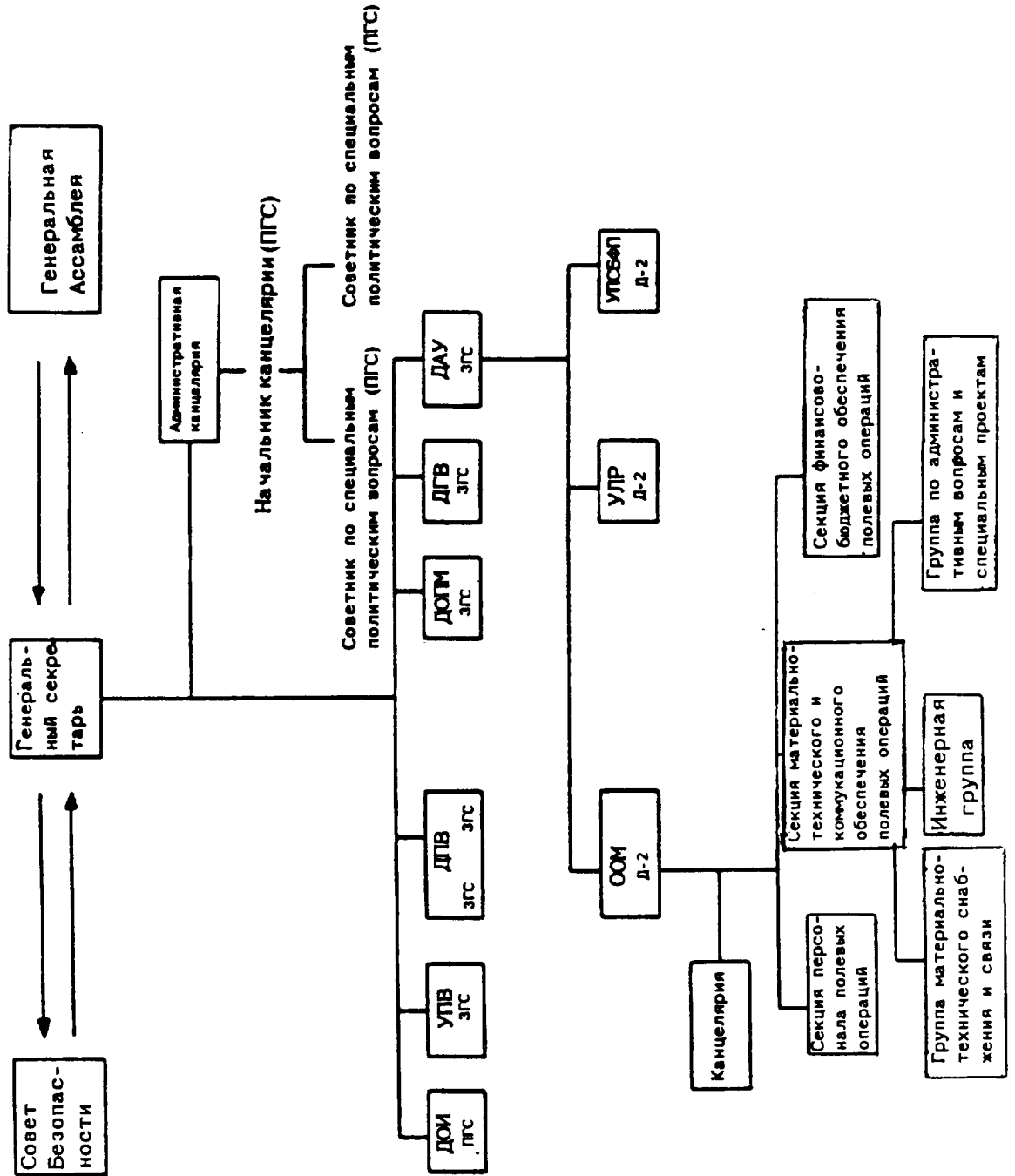
РЕКОМЕНДАЦИЯ VII:

- a) Следует сохранить добровольный характер набора сотрудников для участия в миссиях.
- b) Следует принять на вооружение принцип ротации сотрудников соответствующих департаментов Центральных учреждений и подразделений на местах.
- c) Вопрос безопасности персонала должен стать частью деятельности по поддержке миссий и должен включаться во все мероприятия по планированию миссии, проведению брифингов и подготовке кадров. Надлежащие условия безопасности должны также предусматривать детальную проработку планов, привлечение специалистов по вопросам безопасности для работы в Центральных учреждениях и на местах, утверждение порядка передвижения и использование защитной одежды.
- d) Старшие должностные лица должны уделять приоритетное внимание подобающему поведению сотрудников. Необходимо разработать и довести до сведения всех участников миссий специальный кодекс поведения. В нем должны излагаться предъявляемые сотрудникам требования в отношении работы, честности и поведения. Сотрудники должны быть знакомы с существующими в районе миссии общепринятыми формами выражения вежливости (в зависимости от культурных традиций страны), вопросами взаимоотношения полов, признаками домогательства на сексуальной почве, положением в отношении наркотических средств и вопросами злоупотреблений и коррупции. Необходимо разработать и принять дисциплинарные нормы и обеспечить их соблюдение. Это, возможно, потребует внесения корректив в Правила о персонале.
- e) КМГС может пожелать рассмотреть вопрос о распространении практики выплаты надбавки за опасные условия службы на лиц, помимо сотрудников, на которых распространяются условия службы в Организации Объединенных Наций.

- f) Правила и положения о персонале, кадровая политика и практика, а также те процедуры, которые, возможно, до настоящего момента успешно использовались в Организации Объединенных Наций, не отвечают, как представляется, требованиям операций по поддержанию мира и связанных с ними миссий. Генеральному секретарю в качестве главного административного должностного лица следует провести консультации с соответствующими органами и принять новые, более гибкие правила и положения, политику и процедуры в интересах повышения эффективности операций и предупреждения расточительного использования средств. В этой связи инспекторы приветствуют осуществляемый Секретариатом пересмотр Правил о персонале серии 300.

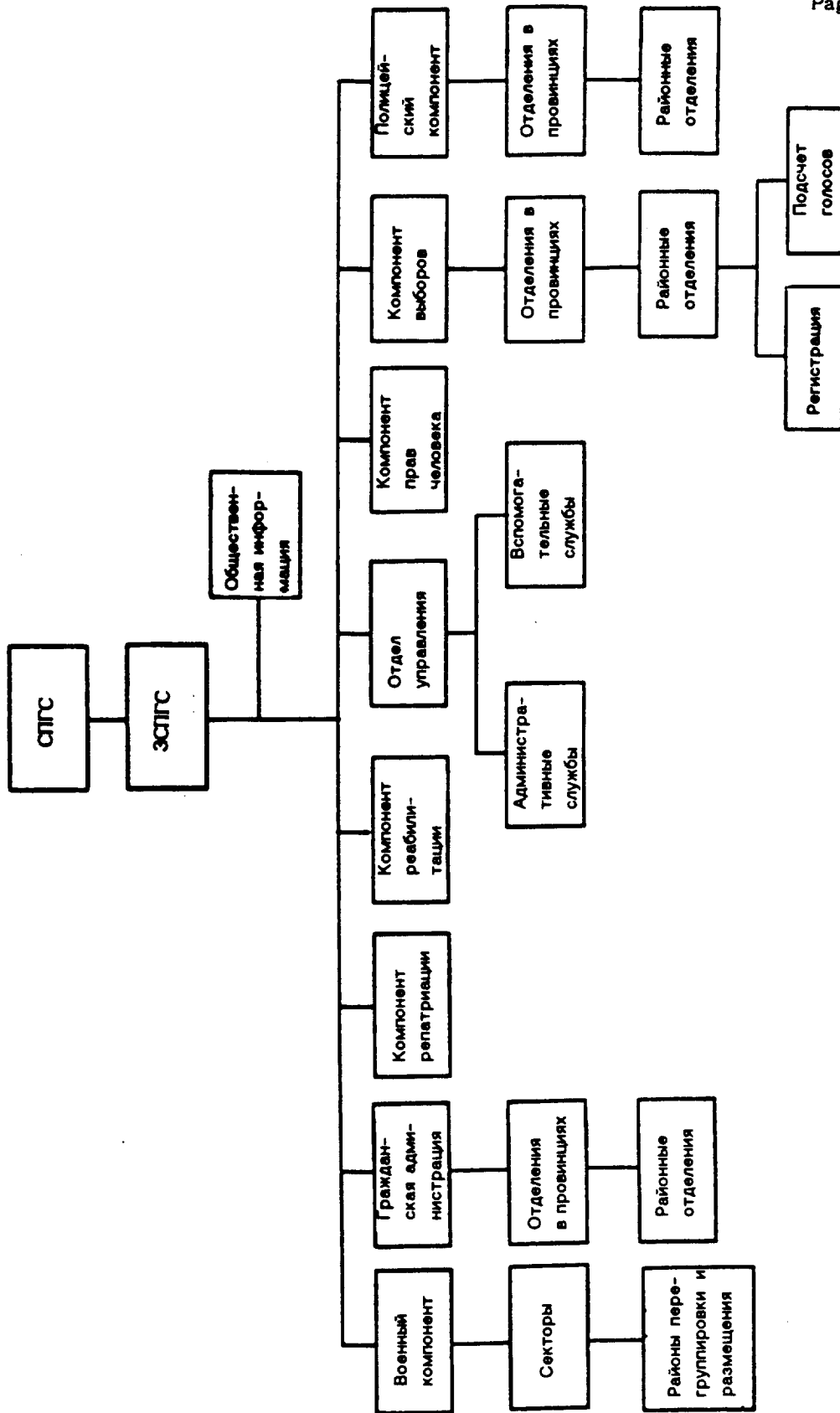
СТРУКТУРНЫЕ И ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ СЕКРЕТАРИАТА ООН, ЗАНИМАЮЩИЕСЯ ОПЕРАЦИЯМИ ПО ПОДДЕРЖАНИЮ МИРА

Приложение 1



Приложение 2

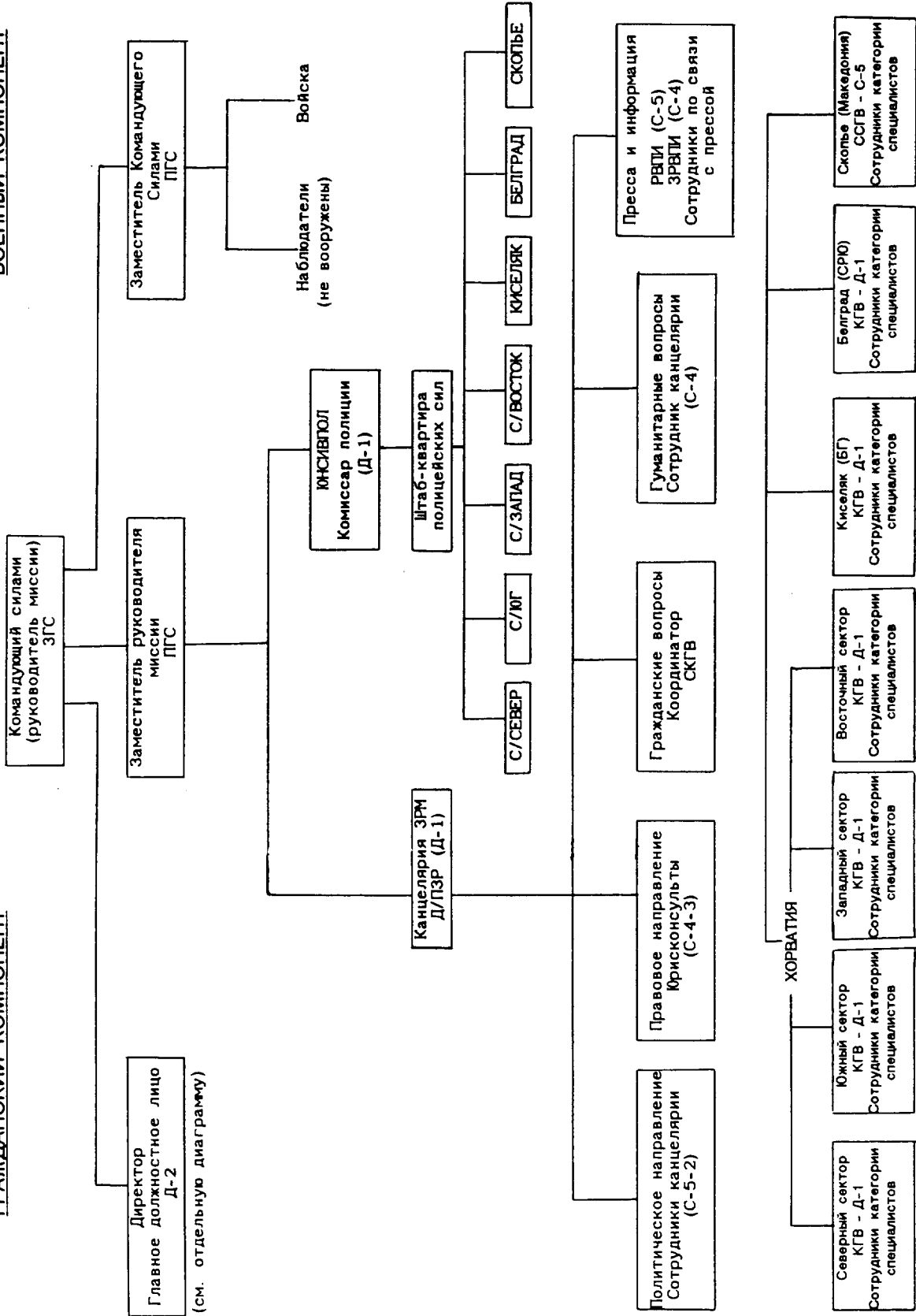
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ВНАТК



Организационная структура СООНО

ГРАЖДАНСКИЙ КОМПОНЕНТ

ВОЕННЫЙ КОМПОНЕНТ



Командующий Силами

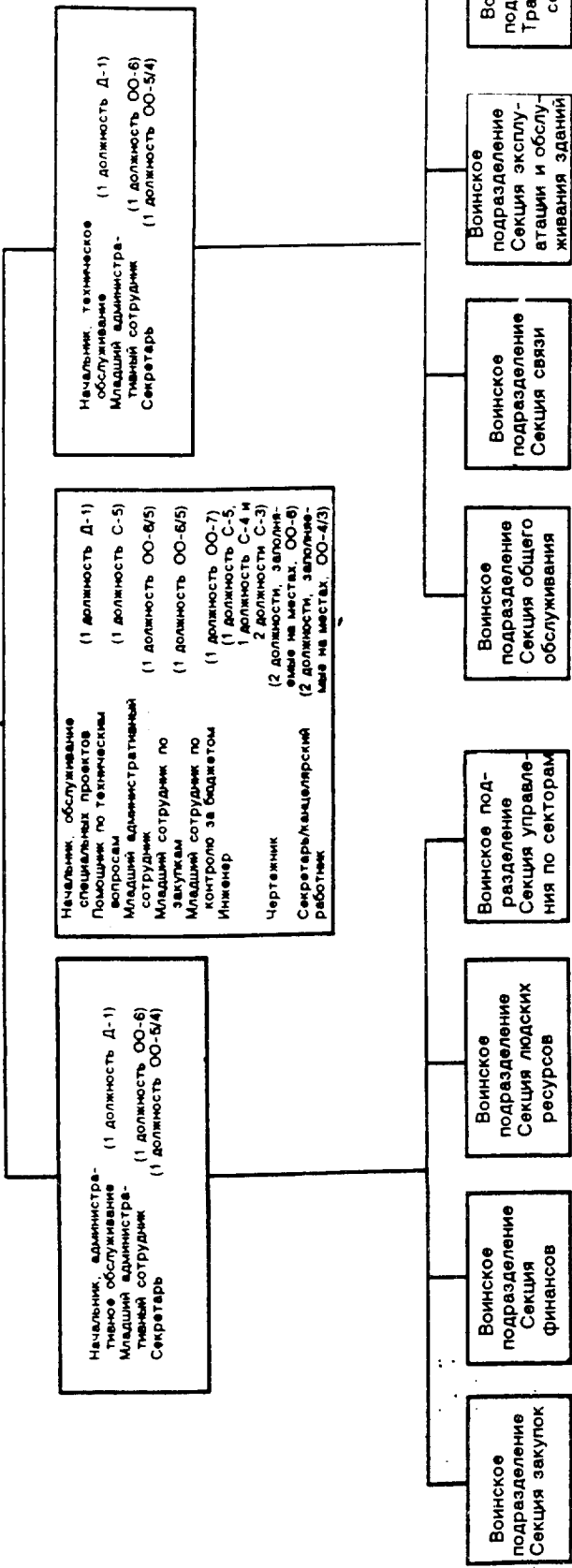
АДМИНИСТРАЦИЯ СООНО

Численный состав:

Директора	АД	НАО	НОСП	НТО
Сотрудники категории специалистов	1	1	1	1
Сотрудники категории общего обслуживания	2		5	
Сотрудники категории общего обслуживания	6	2	3	2
Сотрудники категории общего обслуживания, набираемые на местах			4	
Всего:	9	3	13	3

Старший сотрудник по бюджетным/административным вопросам (1 должность С-4)
 Административный сотрудник Помощник сотрудника по ЭОД (1 должность С-3)
 Младший сотрудник по бюджетным вопросам (1 должность ОО-6)
 Младший административный сотрудник (1 должность ОО-6)
 Секретарь/казначейский работник (2 должности ОО-4/3)
 Специальный сотрудник по расследованию (1 должность ОО-7)
 Специальный сотрудник по расследованию (1 должность ОО-5)

Административный директор (1 должность Д-2)



22 сентября 1992 года

Приложение 5

ЗАЯВЛЕНИЕ О ЗАЧИСЛЕНИИ В СОСТАВ МИССИИ

1. GENERAL INFORMATION (Please type or print in capitals)

Family Name:	First Name:	Index No.:	Sex:	Category/Level:
Functional Title:	Department/Office:	Room No.:	UN Telephone No./Ext.:	Home Telephone No.:
Organization:	Duty Station:	Date of Birth (D/M/Y):	Fax No.:	
Nationality:	EDC Date (D/M/Y):	Type of Contract:	Expiry Date (D/M/Y):	

2. HAVE YOU SUBMITTED AN APPLICATION PREVIOUSLY?

No Yes (If yes, please state date and provide any new information below _____)

3. SKILLS

LANGUAGE	Mother Tongue	Fluently	Basic	Write	Speak	Understand	General	Typing	Shorthand

WordPerfect dBase Paradox Lotus 123 QuattroPro Other Computer Languages () (specify: _____)
 Driver's License: Yes No

4. WORK EXPERIENCE: Dates and remarks

AREA	1	UNITED NATIONS	2	OTHER
Accounts/Finance Budget				
Economics				
Electronic Data Processing				
Legal				
Personnel				
Political Affairs/Human Rights				
Public/Press				
Procurement				
Inventory/Supply				
Public Information				
Social/Humanitarian Affairs				
Travel/Shipping				
Other (not mentioned above - specify)				

Missions - List preferences _____
 Previous Mission Assignment(s) : Functional title (s) & date(s) _____

5. REMARKS

 (For additional space, please use reverse of this form or attach a separate sheet)

APPLICATIONS SHOULD BE FORWARDED TO ONE OF THE FOLLOWING ADDRESSES:
 FOR PROFESSIONAL STAFF: PROFESSIONAL STAFFING SERVICE
 UNITED NATIONS ROOM 5-2500
 NEW YORK, N.Y. 10017
 FOR GENERAL SERVICE AND RELATED CATEGORIES: GENERAL SERVICE STAFFING SECTION
 UNITED NATIONS ROOM OCT-200
 NEW YORK, N.Y. 10017

Signature _____ Date _____

1...

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Устав Организации Объединенных Наций.

Резолюции Генеральной Ассамблеи

2. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (44/192, 21 декабря 1989 года).
3. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира (47/218, 23 декабря 1992 года).
4. Всестороннее рассмотрение всего вопроса об операциях по поддержанию мира во всех их аспектах (44/49, 8 декабря 1989 года).
5. Всестороннее рассмотрение всего вопроса об операциях по поддержанию мира во всех их аспектах (47/72, 14 декабря 1992 года).
6. Обеспечение безопасности персонала по поддержанию мира (47/72, 14 декабря 1992 года).

Доклады Комитетов ООН

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

Доклад Пятого комитета (A/47/832, 22 декабря 1992 года).

8. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Вспомогательный счет для операций по поддержанию мира. Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам (A/47/757, 7 декабря 1992 года).
9. Всестороннее рассмотрение всего вопроса об операциях по поддержанию мира во всех их аспектах. Доклад Специального комитета по операциям по поддержанию мира (A/47/253, 4 июня 1992 года).
10. Всестороннее рассмотрение всего вопроса об операциях по поддержанию мира во всех их аспектах. Доклад Специального политического комитета (A/47/613, 7 декабря 1992 года).

Доклады Генерального секретаря

11. Повестка дня для мира. Превентивная дипломатия, миротворчество и поддержание мира. Доклад Генерального секретаря в соответствии с заявлением, принятым 31 января 1992 года на заседании Совета Безопасности на высшем уровне (A/47/277-S/24111).

12. Административные и бюджетные аспекты финансирования операций Организации Объединенных Наций по поддержанию мира. Вспомогательный счет для операций по поддержанию мира. Доклад Генерального секретаря (A/47/655 и Corr.1, 12 ноября 1992 года).
13. Всестороннее рассмотрение всего вопроса об операциях по поддержанию мира во всех их аспектах. Доклад Генерального секретаря (A/47/597, 28 октября 1992 года).
14. Всестороннее рассмотрение всего вопроса об операциях по поддержанию мира во всех их аспектах. Доклад Генерального секретаря (A/47/604, 29 октября 1992 года).
15. Доклад о работе Организации за период с сорок шестой по сорок седьмую сессию Генеральной Ассамблеи. Официальные отчеты Генеральной Ассамблеи, сорок седьмая сессия. (A/47/1).

Доклады и записки ОИГ

16. Some proposals for improving the peace-keeping operations of the United Nations (JIU/NOTE/92/1).
17. Note on the Agenda for Peace: Some reflections on Chapter IX - Financing (JIU/NOTE/93/1).

Публикации

18. Keeping the Peace: the United Nations in the Emerging World Order. The Henry L. Stimson Center, Washington, 1992.
19. Ogata S. and Volcker P. Financing an Effective United Nations. A report of the Independent Advisory Group on UN Financing. A project of the Ford Foundations. February 1993.
20. Partners for Peace. Strengthening Collective Security for the 21st century. A report of the Global Policy Project. The United Nations Association of the United States of America. New York, 1992.
21. Rikhye, Indar J. Strengthening UN Peacekeeping. New Challenges and Proposals. United States Institute of Peace. Washington, 1992.
22. The Blue Helmets. A review of the United Nations peace-keeping. United Nations, August 1990.
23. The Future Security Roles of the United Nations. Report of a Special Study Group organized by National Defense University's Institute for National Strategic Studies. Washington, May 1992.
24. Renniger J.P. (Ed) The Future Role of the United Nations in an Interdependent World. UNITAR, 1989.

25. Hederstedt J. and others. Nordic UN tactical manual (Volumes I and II), Gummerus Kirjapainno Oy, January 1992.
26. Nordic UN Stand-by Forces. Third edition. Norsedts Trycker, Stockholm, 1986.

...