



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
6 June 2014
Russian
Original: French

Специальный комитет по вопросу о ходе осуществления Декларации о предоставлении независимости колониальным странам и народам

Новая Каледония

Рабочий документ, подготовленный Секретариатом

Добавление*

Настоящее добавление содержит приложение к подготовленному Секретариатом рабочему документу по Новой Каледонии (A/AC.109/2014/16). Приводимые в нем сведения основываются на информации, представленной Генеральному секретарю правительством Франции 15 мая 2014 года в дополнение к информации, препровожденной 4 февраля 2014 года (A/69/69), согласно статье 73 Устава Организации Объединенных Наций и по итогам выездной миссии Специального комитета по вопросу о ходе осуществления Декларации о предоставлении независимости колониальным странам и народам, совершенной 10–18 марта 2014 года.

* Данная информация была получена после представления основного доклада.



Приложение

Программы адаптированной военной службы и подготовки будущих кадров

Адаптированная военная служба

1. Адаптированная военная служба, созданная в 1961 году при министерстве заморских территорий, представляет собой военный механизм (в составе семи полков на заморских территориях¹), предназначенный для социопрофессиональной интеграции проживающих на заморских территориях молодых людей в возрасте от 18 до 25 лет с низкой квалификацией или без квалификации, более 30 процентов которых являются неграмотными.
2. Адаптированная военная служба, имеющая военный статус и действующая в качестве структуры по интеграции находящихся в трудном положении молодых людей в жизнь общества, способствуя их общей подготовке и занятости, является особой структурой, миссия которой хорошо вписывается в рамки европейских и государственных приоритетов в интересах молодежи.
3. В 2009 году было принято решение увеличить вдвое число бенефициаров программы и к 2016 году довести их число до 6000 добровольцев.
4. В 2013 финансовом году показатель интеграции по адаптированной военной службе составил более 76 процентов (33 процента получили постоянную работу, 32 процента — временную работу и 35 процентов возобновили профессиональное обучение).
5. Бюджет адаптированной военной службы формируется за счет ресурсов, выделяемых по программе 138 «Трудоустройство на заморских территориях» и из европейских структурных фондов.

Адаптированная военная служба в цифрах

6. Краткое представление об адаптированной военной службе дают следующие цифры:
 - Семь оперативных подразделений на заморских территориях
 - Показатель интеграции в 2013 году: 76,3 процента
 - Число добровольцев, принятых в 2013 году: 5429 человек
 - Доля женщин: 26,16 процента
 - Коэффициент неграмотных: 36 процентов
 - Доля участников, не имеющих аттестата о неполном среднем образовании: 69,5 процента
 - Показатель успешной сдачи экзамена на получение аттестата об общем образовании: 95,4 процента

¹ Гваделупа, Гвиана, Майотта, Мартиника, Новая Каледония, Реюньон и Французская Полинезия.

- Показатель успешной сдачи на водительские права категории В: 79,6 процента
- 53 профессии в 10 областях: общественные работы, строительство, туризм, механика, профессии, связанные с земледелием и мореходством, сфера обслуживания, ресторанное дело, обеспечение безопасности, транспорт, обеспечение востребованности на рынке труда.

Оперативный механизм

Оценка работы

7. Адаптированная военная служба и каждый из ее полков строит свою деятельность по аналогии с деятельностью предприятия социального характера. Будучи неотъемлемым компонентом развития и осуществления деятельности системы адаптированной военной службы, процедура оценки работы, включая как количественные, так и качественные критерии, позволяющие оценить эффективность деятельности и ход достижения целей, является предметом постоянного внимания. В 2013 году система адаптированной военной службы приняла более 5400 находящихся в трудном положении молодых людей.

8. На конец периода показатель интеграции находящейся в сложном положении молодежи (курсантов-добровольцев) составил более 76 процентов, включая трудоустройство на постоянную работу² (33%), трудоустройство на временную работу (32%) и выход из программы в целях продолжения обучения (35%), при этом около 18 процентов участников трудоустроились или продолжили обучение на материковой части страны. В итоге менее 3 процентов поступили на службу в вооруженные силы.

Методы работы

9. Система адаптированной военной службы проводит социальную работу в рамках военной службы в целях обеспечения принятия глобальных ответных мер в связи с проблемами социальной изоляции, безработицы, социальной дезадаптации и неграмотности молодежи, проживающей на заморских территориях.

10. Для реализации этой задачи система адаптированной военной службы разработала и документально оформила «метод адаптированной военной службы», легитимность и успех которого основаны на дополнительных преимуществах, которые он обеспечивает как в области гражданского просвещения и формирования социального поведения, так и в области начальной профессиональной подготовки, гарантируя повышение востребованности на рынке труда.

² Постоянная работа (постоянный трудовой договор и временный трудовой договор на срок не менее шести месяцев), временная работа (временный трудовой договор на срок от одного до шести месяцев) и выход из программы в целях продолжения обучения (прохождение профессионального обучения).

11. Адаптированная военная служба способствует развитию способности участвовать в активной социальной жизни у более 5400 добровольцев из числа проживающей на заморских территориях молодежи в рамках двух подходов:

а) социально-экономический подход, направленный одновременно на обеспечение возможности самореализации каждого молодого человека-добровольца и на удовлетворение существующих или будущих потребностей рынка труда на заморских территориях и на материковой части страны (в тесном сотрудничестве с Агентством по вопросам мобильности жителей заморских территорий);

б) разработка и осуществление образовательного проекта и адаптированной учебной программы, направленных на развитие социальных навыков (знания, практические умения, навыки общения и водительские права) и профессиональной компетенции (технические знания и навыки) каждого добровольца с обеспечением возможности выбора из более 50 профессий.

Сеть заинтересованных партнеров

12. В рамках адаптированной военной службы проводится реальная политика партнерства с различными структурами, занимающимися вопросами профессиональной ориентации, образования и трудоустройства (центрами занятости, местными миссиями, торгово-промышленными палатами, профессиональными организациями и предприятиями, в частности микропредприятиями, малыми и средними предприятиями и малыми и средними производствами, которые составляют основу экономики заморских территорий) как на уровне территории, так и на общенациональном уровне.

13. Эта сетевая работа представляет собой приоритетное направление политики системы адаптированной военной службы, направленной на обеспечение беспрепятственного процесса интеграции молодежи в социальную жизнь. Сотрудничество с партнерами является, таким образом, неотъемлемым компонентом адаптированной военной службы.

Общественная группа Новой Каледонии «Подготовка будущих кадров»

Справочная информация

14. В целях обеспечения подготовки руководителей среднего и высшего звена в Новой Каледонии, особенно из числа канаков, для работы на частных предприятиях или в органах управления, в 1988 году в Новой Каледонии было начато осуществление политики восстановления этнического и географического равновесия. Это приоритетное направление деятельности с течением времени видоизменялось в целях обеспечения полного учета выявленных потребностей в данной сфере.

15. Так, программа «Кадры-400», предусмотренная Матиньонскими соглашениями 1988 года, в 1998 году в соответствии с Нумейским соглашением была преобразована в программу «Кадры для будущего», а в 2005 году была создана общественная группа «Подготовка будущих кадров», отвечающая за управление программой и осуществление, в частности, деятельности по поддержке передачи полномочий и подготовки к осуществлению суверенных полномочий.

Цели и результаты работы общественной группы «Подготовка будущих кадров»

16. Общественная группа «Подготовка будущих кадров» является главным инструментом восстановления равновесия в процессе осуществления различных функций в Новой Каледонии, и ее деятельность каждый год оценивается Комитетом по контролю, который действует под председательством Высокого комиссара и в состав которого входят стороны Нумейского соглашения, институты Новой Каледонии и участвующие в программе учреждения. Под руководством общественной группы были осуществлены различные изложенные ниже мероприятия.

а) Подготовка будущих кадров

В период с 1988 года по декабрь 2012 года в программе приняли участие 1400 стажеров. Доля стажеров-меланезийцев в этом показателе составляет около 77 процентов, из них женщин — 41 процент. В то же время доля выходцев из Северной провинции непропорционально мала и составляет 23 процента. Эта явная проблема является предметом особого внимания.

Стажерам, профессиональная ориентация которых должна отвечать четко определенным потребностям Новой Каледонии, предоставляются усиленная педагогическая поддержка и финансовые средства, предназначенные для их содержания, а также содержания членов их семей. Ежегодная численность стажеров составляет около 160 человек.

В 2011 и 2012 годах были определены новые направления в плане выявленных потребностей в областях, связанных с передачей полномочий и восстановлением равновесия в определенных профессиях (преподаватели, профессии, связанные с управлением пенитенциарными учреждениями, комиссары полиции, магистраты, высокопоставленные государственные служащие, юристы, занимающиеся вопросами частного права, врачи).

В этой связи были приняты конкретные меры с целью обеспечить мотивированным студентам университета Нумеа усиленную подготовку для сдачи конкурсных экзаменов в учебные заведения на национальном уровне, получения медицинских профессий, профессии судьи или поступления на подготовительное отделение по программе подготовки комиссаров полиции.

Средний показатель успеваемости стажеров составляет 78 процентов, при этом около 95 процентов находят работу в течение трех месяцев после завершения обучения.

На момент подписания Матиньонских соглашений в Новой Каледонии насчитывалось 143 руководящих работника-представителя канаков. В 2009 году, согласно данным Института статистики и экономических исследований, руководящих работников-канаков было 819 человек, 35 процентов из которых прошли подготовку в рамках программы «Кадры для будущего». Из них 67 процентов работают в государственном секторе и 33 процента — в частном секторе.

Более половины из вышеуказанных работников выполняют управленческие функции и занимаются высококвалифицированным интеллектуальным трудом: это служащие категории А и В в органах государственного управления (общегосударственный уровень, провинции или коммуны), преподаватели (вне системы национального образования), научные работники при Французском научно-исследовательском институте по эксплуатации морских ресурсов, врачи, психологи, акушерки, инженеры, геологи, технические специалисты высокой квалификации, кадровики в секторе горнодобывающей промышленности, архитекторы, журналисты, пилоты гражданской авиации, адвокаты, работники туристического сектора.

b) Программа «Поддержка по окончании средней школы»

Эта программа предназначена для выпускников средних школ на главном острове архипелага и на более мелких островах, желающих продолжить свое обучение на материковой части Франции. Они получают поддержку в вопросах профессиональной ориентации и приема на обучение, им предоставляется возможность пройти подготовительные курсы перед отъездом и обеспечивается курирование их обучения на материковой части Франции. Впоследствии они могут принять участие в программе «Кадры для будущего»; число учащихся составляет примерно 60 человек в год. Сто семьдесят студентов получили дипломы по 417 специальностям.

c) Дополнительные меры

Кроме того, в партнерстве с провинциями были осуществлены дополнительные меры:

i) в партнерстве с Северной провинцией предоставлялись образовательные услуги стипендиатам из этой провинции, проходящим обучение на материковой части Франции (около 90 молодых людей). Показатель успешного завершения учебного года составляет 61 процент;

ii) в партнерстве с Провинцией островов также предоставлялась педагогическая поддержка стипендиатам из указанной провинции (38 молодых людей в 2011 году).

d) Другие механизмы

Наконец, общественная группа также участвует в финансировании двух программ по оказанию поддержки учащимся средней школы:

i) Программа помощи лицеистам Нумеа, осуществление которой было начато в 1990 году и которая рассчитана на примерно 70 лицеистов (оплата проживания в интернате и транспорта, дополнительные занятия с отстающими). Общий показатель успеваемости составляет 75 процентов.

ii) Миссия по оказанию помощи в получении школьного образования в Северной провинции, реализация которой была начата в 2007 году и которая направлена на оказание поддержки в получении аттестата о среднем образовании (финансирование приема и размещения репетиторов).

17. Финансирование деятельности общественной группы «Подготовка будущих кадров» на 90 процентов осуществляется министерством заморских территорий (5,4 млн. евро по линии программы 138) и на 10 процентов — Новой Каледонией.

18. Следует отметить, что помимо эффективных результатов, достигнутых общественной группой «Подготовка будущих кадров» в плане выполнения возложенных на нее задач и достижения поставленных целей, эта структура выполняет на местном уровне роль партнера, необходимого для реализации мероприятий в интересах экономического развития Новой Каледонии.

19. Местные партнеры, государство и институты Новой Каледонии вместе взятые оказывают поддержку деятельности общественной группы, обеспечивая таким образом принципиальную важную взаимодополняемость усилий.

20. Особая роль общественной группы обусловлена ее специальными знаниями и навыками в области разработки программ обучения, в которых постоянно учитываются приоритетные направления экономического развития, а также в области курирования слушателей в течение всего периода их обучения в университете.

21. Оценка программы «Подготовка будущих кадров» была проведена в 2012 году. Оценка подтвердила эффективность этой работы, а также выявила ряд направлений для возможных улучшений, в частности необходимость укрепления подготовки высококвалифицированных кадров в целях заполнения должностей, созданных в результате передачи полномочий, и высоких управленческих должностей в частном секторе.
