



Генеральная Ассамблея

Distr.: General
10 February 2023
Russian
Original:

Семьдесят седьмая сессия
Пункт 143 повестки дня
Управление людскими ресурсами

Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций

Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря, озаглавленный «Состав Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций» (A/77/578). В ходе рассмотрения этого доклада члены Консультативного комитета встретились с представителями Генерального секретаря, которые предоставили им дополнительную информацию и разъяснения, а в заключение направили им письменные ответы, датированные 22 декабря 2022 года.

2. Генеральный секретарь отмечает, что доклад представляется во исполнение просьбы Генеральной Ассамблеи, содержащейся в ее резолюциях 61/244, 63/250, 65/247, 67/255 и 71/263, и что в нем приводится объяснение тенденций по всем категориям внештатного персонала. В дополнение к представленной информации по трем категориям персонала (безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры и консультанты и индивидуальные подрядчики) в доклад включены данные о добровольцах Организации Объединенных Наций (ДООН), работавших в Секретариате в 2020–2021 годах (там же, пп. 1–3).

II. Безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций

3. В докладе Генерального секретаря указывается, что в двухгодичный период 2020–2021 годов в Секретариате работало 4565 безвозмездно



предоставляемых сотрудников, 900 пенсионеров и 23 913 консультантов и индивидуальных подрядчиков. Численность ДООН в подразделениях Секретариата Организации Объединенных Наций составила 4270 человек (там же, резюме и таблица 1). **Консультативный комитет отмечает, что указанная общая численность внештатного персонала в двухгодичный период составила 33 648 человек, включая 900 пенсионеров и 23 913 консультантов и индивидуальных подрядчиков, тогда как общая численность персонала Секретариата по состоянию на 31 декабря 2021 года составила 35 762 —человека (см. A/77/580, таблица 1). Комитет надеется, что Секретариат будет соблюдать все резолюции, положения и правила Генеральной Ассамблеи, применимые к этим категориям внештатного персонала, и что любые исключения, в частности в отношении пенсионеров и консультантов, будут применяться на действительно исключительной основе.**

4. Консультативный комитет напоминает, что в своей резолюции 71/263 Генеральная Ассамблея обратила особое внимание на необходимость наличия всеобъемлющей и отлаженной системы кадрового планирования как одного из ключевых компонентов системы управления людскими ресурсами. Комитет также высказал замечания по улучшению управления кадровым планированием на уровне Централных учреждений в своем докладе о предлагаемом бюджете по программам на 2023 год (A/77/7, п. 44). **Консультативный комитет считает, что обеспечение всеобъемлющего и эффективного кадрового планирования позволит уменьшить необходимость в привлечении внештатного персонала, и надеется, что будут приложены дополнительные усилия к улучшению кадрового планирования, чтобы обеспечить привлечение внештатного персонала, особенно пенсионеров и консультантов, лишь в ограниченных обстоятельствах.** Дополнительные замечания Комитета в этой связи содержатся в его докладах об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1) и дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728).

5. **Хотя Консультативный комитет признает, что в докладе представлены данные и анализ тенденций в отношении внештатного персонала, он считает, что в будущие доклады, включая предлагаемый бюджет по программам, следует также включать подробную информацию и данные в эквиваленте полной занятости, когда это применимо, в разбивке по категориям, подразделениям, функциям, источникам финансирования, национальной принадлежности и географическим группам, что позволит получить более полное представление о финансовых последствиях привлечения внештатного персонала.**

A. Безвозмездно предоставляемый персонал

6. В докладе Генерального секретаря указывается, что к безвозмездно предоставляемому персоналу относятся сотрудники, предоставляемые Организации Объединенных Наций правительствами или другими организациями без каких-либо затрат для Организации. В категорию I безвозмездно предоставляемого персонала входят стажеры, младшие эксперты и эксперты по техническому сотрудничеству, прикомандированные на безвозмездной основе. Безвозмездно предоставляемый персонал категории II предоставляется Организации правительствами или другими организациями, оплачивающими услуги такого персонала. Принятие такого персонала производится только в исключительных случаях в следующих двух целях: а) для привлечения специалистов, отсутствующих в Организации, с целью выполнения весьма специализированных функций;

или b) для оказания временной и срочной помощи в случае возникновения новых и/или расширения существующих мандатов Организации. В 2020–2021 годах было заключено 4708 контрактов с 4565 лицами, привлеченными в качестве безвозмездно предоставляемого персонала, из 147 государств-членов (в том числе 3904 контракта с 3797 стажерами), причем каждое задействованное лицо оказывало услуги Организации в течение примерно 175 дней. В 2020–2021 годах с безвозмездно предоставляемым персоналом категории I было заключено на 13,3 процента меньше контрактов, чем в предыдущий двухгодичный период. С персоналом категории II было заключено на 8,3 процента меньше контрактов (A/77/578, пп. 6 а) i) и 9–11).

Стажеры

7. В докладе говорится, что стажеры оставались самой крупной группой среди безвозмездно предоставляемого персонала, несмотря на уменьшение их численности на 14,6 процента, обусловленное главным образом влиянием пандемии коронавирусного заболевания (COVID-19), в силу которого на начальном этапе пандемии, пока условия работы стажеров еще дорабатывались, было размещено лишь ограниченное число объявлений о стажировках, а также первоначально небольшим числом людей, воспользовавшихся соответствующими возможностями после введения практики дистанционных стажировок. В связи с ограничениями на поездки и другими ограничениями, введенными из-за пандемии, Организация в качестве исключительной меры разрешила продолжать программу стажировок дольше шести месяцев. Секретариат внедрил политику, позволяющую стажерам продолжать предоставлять свои услуги и экспертные знания дистанционно, что помогло предотвратить приостановку программы стажировок в период с марта по июнь 2020 года, когда подразделения в основном работали в альтернативном режиме. В двухгодичный период 2020–2021 годов 63,5 процента контрактов со стажерами подразумевали работу в дистанционном режиме (там же, пп. 6 а) i) и 13–15). Согласно докладу, почти четыре из пяти стажеров являлись гражданами государств Западной Европы и других государств и государств Азии и Тихого океана. По сравнению с предыдущим отчетным периодом в 2020–2021 годах свои услуги предоставляли стажеры из 13 новых стран (Барбадос, Гренада, Джибути, Исландия, Ливия, Литва, Мавритания, Мальдивские Острова, Намибия, Сальвадор, Сан-Томе и Принсипи, Сомали и Фиджи (там же, п. 6 а) iii)). **Консультативный комитет отмечает, что организация дистанционных стажировок позволила немного улучшить ситуацию с привлечением стажеров из различных географических регионов. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря рассмотреть вопрос об организации дистанционных стажировок в дополнение к программе очных стажировок Организации. Комитет надеется, что будут обобщены выводы, сделанные исходя из опыта организации дистанционных стажировок, и что в следующем докладе Ассамблее будут представлены возможные пути улучшения ситуации с привлечением стажеров из непредставленных и недопредставленных государств-членов и развивающихся стран (см. также п. 10 ниже).**

8. В ответ на вопрос Консультативного комитета об охвате недопредставленных регионов он был проинформирован о том, что все объявления о стажировках публикуются на портале «Карьера в Организации Объединенных Наций» и что Секретариат в настоящее время обновляет процедуру набора стажеров и внедрит информационную панель для всех иницилирующих наем руководителей, с тем чтобы они могли видеть данные о географическом распределении и гендерной принадлежности и руководствоваться ими при принятии решений. Сведения о программе стажировок Организации Объединенных Наций

распространяются в рамках информационно-просветительской работы с государствами-членами и научно-образовательными учреждениями для привлечения стажеров на как можно более широкой географической основе. Секретариат изучает дополнительные пути расширения возможностей налаживания контактов для лиц, проходящих стажировку дистанционно, включая создание специальной сети стажеров и организацию серии выступлений приглашенных докладчиков, которая позволила бы стажерам взаимодействовать с представителями различных подразделений Организации в ходе их выступлений. Комитету также была представлена информация о стажировках в разбивке по региональным комиссиям и региональным группам, а также данные о стажерах из развивающихся и развитых стран.

9. **Консультативный комитет надеется, что информационно-просветительская работа, в том числе с научно-образовательными учреждениями, и применение передового опыта других организаций позволят улучшить ситуацию с географическим представительством среди стажеров. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря активизировать усилия по содействию справедливому географическому представительству среди кандидатов на прохождение стажировки, в том числе из непредставленных и недопредставленных государств-членов и развивающихся стран (см. также пп. 7 выше и 10 ниже).**

10. **Консультативный комитет считает, что национальные и международные стажировки — это инвестиция для Организации и что они будут способствовать омоложению кадрового состава Секретариата и привлечению лучших специалистов. Принимая это во внимание и учитывая сохраняющееся неравенство в плане географического представительства среди стажеров, Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представить в следующем докладе возможные варианты финансирования программы стажировок во всех ее формах для рассмотрения Ассамблей.**

11. Как отмечается в докладе, к трем главным подразделениям, привлекавшим в 2020–2021 годах стажеров, относятся Экономическая и социальная комиссия для Азии и Тихого океана (397 контрактов (в 2014–2015 годах — 407 контрактов)); Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (339 контрактов (в 2014–2015 годах — 307 контрактов)); и Департамент по экономическим и социальным вопросам (281 контракт (в 2014–2015 годах — 363 контракта)) (A/77/578, п. 6 а) v)). **Консультативный комитет надеется, что Секретариат активизирует усилия по увеличению стажировок в отделениях вне Центральных учреждений, во всех региональных комиссиях и в полевых миссиях.**

Младшие эксперты

12. Согласно докладу, в 2020–2021 годах число младших экспертов увеличилось на 7,9 процента и составило 545 человек. Это увеличение может быть связано с успешной информационно-просветительской деятельностью подразделений, направленной на привлечение большего числа стран-доноров для содействия осуществлению их соответствующих мандатов. В 2020–2021 годах больше всего младших экспертов (68,8 процента) было привлечено из государств Западной Европы и других государств, за которыми следовали младшие эксперты из государств Азии и Тихого океана (26,5 процента). В 2020–2021 годах наибольшее число младших экспертов привлекли Департамент по политическим вопросам и вопросам миростроительства (68 контрактов), Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде (60 контрактов) и

Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (52 контракта) (там же, п. 6 a) vi)-viii)).

13. В ответ на запрос Консультативного комитета ему была представлена информация о младших сотрудниках-специалистах в разбивке по национальной принадлежности и подразделениям, включая специальные политические миссии и операции по поддержанию мира, за последние пять лет. Комитету также была представлена информация о младших сотрудниках-специалистах, которые по завершении срока своих полномочий в качестве младших сотрудников-специалистов заняли должности уровней С-2, С-3 и С-4, финансируемые из средств регулярного бюджета. **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря активизировать информационно-просветительскую работу, связанную с младшими экспертами, в интересах расширения участия государств-членов.**

Гендерный состав

14. В докладе Генерального секретаря указывается, что среди стажеров женщины составили 69 процентов (в период 2014–2015 годов — 66 процентов), тогда как среди младших экспертов — 65 процентов (в период 2014–2015 годов — 68 процентов) (там же, пп. 6 a) iv) и ix)). Консультативный комитет отмечает, что в докладе Генерального секретаря об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах говорится, что в стратегии по обеспечению гендерного паритета гендерный паритет определяется в диапазоне от 47 до 53 процентов (A/77/590/Add.1, п. 6). **Консультативный комитет надеется, что Секретариат приложит дополнительные усилия к обеспечению гендерного паритета в Организации в пределах диапазона, утвержденного Генеральной Ассамблеей** (см. также пп. 19, 23 и 33 ниже). Дополнительные замечания Комитета в этой связи содержатся в его докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах.

В. Пенсионеры

15. В двухгодичный период 2020–2021 годов в Секретариате Организации Объединенных Наций работали три различные категории сотрудников пенсионного возраста: пенсионеры, бывшие сотрудники, не вышедшие на пенсию, и сотрудники, оставленные на службе после достижения возраста обязательного выхода на пенсию. Было заключено 3126 контрактов с 900 сотрудниками пенсионного возраста из 114 государств-членов, что на 37,7 процента меньше, чем в предыдущий двухгодичный период. К ним относятся 2533 контракта с пенсионерами, включая в общей сложности 769 лиц, подпадавших под определение пенсионеров и работавших в Секретариате в этот период; 561 контракт с 99 бывшими сотрудниками, не вышедшими на пенсию; и 32 контракта с 32 сотрудниками, оставленными на службе после достижения возраста обязательного выхода на пенсию. По сравнению с показателями за двухгодичный период 2018–2019 годов число контрактов с сотрудниками пенсионного возраста уменьшилось на 37,7 процента, число нанятых лиц — на 22,1 процента, а число отработанных дней — на 24,7 процента (A/77/578, пп. 6 b) i) и 28–32).

16. Число пенсионеров, занимающих должности уровня заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря, сократилось почти вдвое — с 30 человек в 2018–2019 годах до 17 человек в 2020–2021 годах. Число пенсионеров категории общего обслуживания и смежных категорий уменьшилось на 52 процента — со 186 человек в 2018–2019 годах до 90 человек в 2020–2021 годах. В 2020–2021 годах число пенсионеров и не вышедших на пенсию

бывших сотрудников, занимающих руководящие должности, также сократилось, в то время как число сотрудников, оставленных на службе после достижения возраста выхода на пенсию, увеличилось с 10 человек до 12 человек (там же, пп. 45 и 46).

17. Уменьшение числа контрактов и нанятых лиц было обусловлено главным образом влиянием пандемии. С учетом того, что большинство пенсионеров заняты в сферах лингвистического обеспечения, общественной информации и конференционного управления, отмена заседаний и конференций в связи с мерами, направленными на сдерживание распространения COVID-19, привела к сокращению числа контрактов с языковыми специалистами и сотрудниками по обслуживанию заседаний. Подразделением, привлекавшим наибольшее число пенсионеров, оставался Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению, в котором была занята почти половина от общего числа пенсионеров в Секретариате. Значительное сокращение потребностей в языковых специалистах и сотрудниках по обслуживанию заседаний во время пандемии повлекло за собой уменьшение численности нанятых Департаментом пенсионеров на 50 процентов (там же, п. 6 b) iv), 34 и 36). **Отмечая недавнее уменьшение числа нанимаемых пенсионеров в связи с пандемией COVID-19, Консультативный комитет вновь выражает обеспокоенность по поводу продолжающегося использования услуг пенсионеров, которое может повлиять на усилия по омоложению Секретариата. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря ограничить использование услуг пенсионеров в целях более эффективного планирования кадровой преемственности и содействовать омоложению кадрового состава (см. также п. 4 выше).**

18. В ответ на запрос Консультативного комитета он был проинформирован о том, что Департамент по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению осуществляет специальную информационно-просветительскую программу, которая ориентирована на университеты и другие учреждения, занимающиеся подготовкой языковых специалистов. Соответствующая информационно-просветительская деятельность включает посещение партнерских учреждений языковыми специалистами Организации Объединенных Наций, которые проводят презентации и мастер-классы или участвуют в семинарах и практикумах. Кроме того, проводятся встречи со студентами и преподавателями, чтобы рассказать о работе языкового персонала Организации Объединенных Наций, предоставить более подробную информацию о необходимых навыках или дать рекомендации преподавателям относительно того, какие учебные занятия могли бы помочь подготовить кандидатов к успешной сдаче конкурсных экзаменов для заполнения лингвистических должностей.

19. Согласно докладу, среди пенсионеров женщины составили 37 процентов (в 2014–2015 годах — 45 процентов) (см. также там же). Почти половина пенсионеров были из государств Западной Европы и других государств, и этот показатель оставался относительно неизменным с 2014–2015 годов (A/77/578, п. 6 b) iii) и vii)). В ответ на свой вопрос о пенсионерах из Африки, Восточной Европы, Азии и Латинской Америки и Карибского бассейна Консультативный комитет был проинформирован о том, что все вакансии размещаются в Интернете и доступны для всех и что одной из целей общих усилий Секретариата по обеспечению многообразия также является привлечение пенсионеров на как можно более широкой географической основе. В случае Департамента по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению это предполагает наем пенсионеров из глобальных реестров языковых специалистов в качестве персонала, работающего по краткосрочным контрактам, для временного назначения или в качестве индивидуальных языковых подрядчиков, чтобы дополнить

основное штатное расписание в периоды высокой рабочей нагрузки. В целом бывшие языковые специалисты, вышедшие на пенсию, обладают необходимыми языковыми знаниями, имеют подтвержденный опыт соответствующей работы, выполняют свою работу должным образом и демонстрируют профессиональные качества, требуемые Организацией. Конкурсные экзамены для заполнения лингвистических должностей теперь проводятся дистанционно, что еще больше облегчает участие в них из любого региона мира. Департамент также продолжает пополнять свои реестры языкового персонала, добавляя в них новых успешно прошедших отбор кандидатов из всех географических регионов, и проводить целенаправленную информационно-просветительскую работу с отвечающими соответствующим требованиям университетами и другими учебными заведениями в дополнение к организации стажировок для языковых специалистов. **Консультативный комитет надеется, что Секретариат активизирует усилия по обеспечению справедливого географического представительства при дальнейшем привлечении сотрудников пенсионного возраста.**

20. В ответ на запрос Консультативного комитета он был проинформирован также о том, что Генеральная Ассамблея в своем решении 51/408 предусмотрела ограничения в отношении срока службы и максимального вознаграждения, установив для нанимаемых пенсионеров, получающих пенсионное пособие из Объединенного пенсионного фонда персонала Организации Объединенных Наций, верхний предел в размере 22 000 долл. США за календарный год (за исключением вышедших на пенсию языковых специалистов). В нем также постановляется во всех случаях ограничить наем пенсионеров сроком, не превышающим шести месяцев за календарный год. Кроме того, вознаграждение сотрудников языковых служб не должно превышать сумму, представляющую собой денежный эквивалент объема выполненной работы и/или оказанных услуг за 125 дней в течение календарного года. Помимо этого, пенсионеры не должны наниматься на должность более высокого класса, чем та, которую они занимали при увольнении из соответствующей организации. Комитет также напоминает о своей предыдущей рекомендации не одобрять предложение Генерального секретаря об увеличении допустимого размера вознаграждения для вышедших на пенсию бывших сотрудников Организации Объединенных Наций (A/71/557, п. 54, одобрена Генеральной Ассамблеей в резолюции 71/263). **Консультативный комитет надеется, что в будущем доклады Генерального секретаря будет включена более подробная информация по финансовым вопросам, касающимся найма пенсионеров подразделениями Секретариата.**

С. Консультанты и индивидуальные подрядчики

21. В докладе Генерального секретаря указывается, что в 2020–2021 годах был заключен 60 671 контракт с 23 913 консультантами и индивидуальными подрядчиками из 188 государств-членов, что свидетельствует об уменьшении числа заключенных контрактов по сравнению с показателем за предыдущий двухгодичный период на 19 процентов: 11 562 консультанта (увеличение на 28,8 процента) оказывали услуги по 21 120 контрактам (увеличение на 34,8 процента); и 12 351 индивидуальный подрядчик (уменьшение на 30,4 процента) оказывал услуги по 39 551 контракту (уменьшение на 33,1 процента) (A/77/578, п. 6 с i)). По запросу Консультативного комитета ему была предоставлена информация в разбивке по сетям должностей и региональным группам.

22. В департаментах/управлениях, региональных комиссиях и трибуналах было заключено 34 315 контрактов с консультантами и индивидуальными подрядчиками: 20 370 контрактов с консультантами, что на 27 процентов меньше по сравнению с показателем за предыдущий двухгодичный период, и

13 945 контрактов с индивидуальными подрядчиками, что на 6 процентов меньше по сравнению с показателем за предыдущий двухгодичный период. В операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических структурах на местах в двухгодичный период 2020–2021 годов было заключено 26 356 контрактов, что на 42 процента меньше, чем в предыдущий двухгодичный период (там же, пп. 53 и 54).

23. Согласно докладу, на долю женщин пришлось 40,9 процента консультантов и 27,8 процента индивидуальных подрядчиков, что свидетельствует о повышательной тенденции с 2014–2015 годов (см. также п. 14 выше). Сорок один процент консультантов были из государств Западной Европы и других государств (в 2014–2015 годах — 43 процента). Две трети индивидуальных подрядчиков были из государств Африки, что оказалось на 13 процентных пунктов меньше, чем в 2014–2015 годах, ввиду закрытия или сокращения численности персонала операций по поддержанию мира (A/77/578, пп. 6 с) iv) и v) и 72).

24. Увеличение числа контрактов с консультантами было обусловлено главным образом ростом числа специальных проектов, требующих специальных знаний (например, в области анализа данных, совершенствования рабочих процессов, управления преобразованиями) и опыта с учетом расширения мандатов (например, внедрение дополнительных инициатив в области обеспечения устойчивости и удаленное управление инфраструктурой на местах), имеющихся финансовых средств для реализации проектов и потребностей в местных специалистах в связи с ограничениями на поездки, введенными в условиях пандемии COVID-19. Уменьшение числа контрактов с индивидуальными подрядчиками объясняется следующим: закрытием полевых миссий (Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре, Миссии Организации Объединенных Наций по поддержке сектора правосудия в Гаити и Объединенного отделения Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау); сокращением потребностей в услугах, обусловленных местонахождением, в результате увеличения объема удаленной работы во время пандемии COVID-19; сокращением потребностей в услугах по организации конференций на местах и письменному переводу; и передачей услуг сторонним поставщикам (Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали и Временные силы Организации Объединенных Наций по обеспечению безопасности в Абее) (там же, пп. 6 с) ii) и iii) и 60 а)).

25. В ответ на запрос Консультативного комитета он был проинформирован о том, что в представленных в докладе данных не учтены консультанты и индивидуальные подрядчики, привлеченные через Управление Организации Объединенных Наций по обслуживанию проектов (ЮНОПС), Программу развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) или сторонних поставщиков. **Консультативный комитет надеется, что в будущие доклады будет включена всеобъемлющая информация о консультантах и индивидуальных подрядчиках, привлеченных через ЮНОПС, ПРООН или сторонних поставщиков, в разбивке по подразделениям** (см. также A/77/7, пп. II.21, VIII.74 и IS2.2). Дополнительные замечания Комитета в этой связи будут представлены в контексте предлагаемого бюджета по программам на 2024 год и в готовящихся к публикации докладах о миссиях по поддержанию мира.

26. Консультативный комитет отмечает, что в своей резолюции 71/263 Генеральная Ассамблея вновь выразила обеспокоенность по поводу расширения использования услуг консультантов, особенно в основных видах деятельности Организации, подчеркнула, что при использовании услуг консультантов следует руководствоваться соответствующими резолюциями Ассамблеи, особенно

разделом VIII ее резолюции 53/221, и что их следует привлекать на максимально широкой географической основе, и просила Генерального секретаря как можно шире использовать внутренний потенциал. Комитет и Комиссия ревизоров также неоднократно выражали обеспокоенность по поводу расширения использования услуг консультантов в Организации (см., например, доклад Комитета о финансовых докладах и проверенных финансовых ведомостях и докладах Комиссии ревизоров за период, закончившийся 31 декабря 2021 года (A/77/574)). **Признавая необходимость привлечения внешних специалистов в конкретных ситуациях, Консультативный комитет с обеспокоенностью отмечает продолжающееся расширение использования услуг консультантов и вновь заявляет, что следует приложить все усилия к тому, чтобы уменьшить значительную зависимость от услуг консультантов и опираться на внутренние экспертные знания и опыт Секретариата.**

27. **Консультативный комитет считает, что из-за отсутствия внутренних специалистов в Секретариате отсутствует ясность в отношении основных функций/видов деятельности, выполняемых консультантами вместо сотрудников. Комитет надеется, что в следующем докладе будут подробно описаны эти основные функции/виды деятельности и будет приведена более подробная информация о соответствующих консультантах в разбивке по подразделениям Секретариата.** Консультативный комитет намерен вернуться к этому вопросу в контексте предлагаемого бюджета по программам на 2024 год.

D. Добровольцы Организации Объединенных Наций

28. Согласно докладу, программа ДООН включает в себя пять категорий контрактов («эксперты», «специалисты», «молодые люди», «университеты» и «общество»), ориентированных на удовлетворение разнообразных потребностей многочисленных подразделений Организации Объединенных Наций. ДООН могут привлекаться на национальной или международной основе, и они вносят вклад в осуществление мандатов и популяризацию принципов Организации Объединенных Наций и поощряют многосторонность и устойчивость, выполняя ценную практическую работу (A/77/578, пп. 84 и 85). **Консультативный комитет отмечает роль, которую играют ДООН в осуществлении мандатов и популяризации принципов Организации Объединенных Наций.**

29. В ответ на запрос Консультативного комитета он был проинформирован о том, что данные о ДООН были включены в доклад в целях обеспечения более полного обзора кадрового состава Секретариата, включая все категории внештатного персонала в Секретариате. **Консультативный комитет с удовлетворением отмечает включение ДООН как одной из категорий внештатного персонала.**

30. В двухгодичный период 2020–2021 годов в 43 подразделениях Секретариата в 132 местах и/или районах назначения работали 4270 ДООН, причем во второй половине двухгодичного периода их насчитывалось больше. В этот двухгодичный период 72,6 процента всех ДООН, задействованных в подразделениях Секретариата, были привлечены на международной основе. В операциях в пользу мира и специальных политических миссиях доля международных ДООН была выше и составила 91 процент от всех ДООН, служащих в полевых операциях (там же, п. 85). В приложении IV к докладу представлена подробная информация о ДООН (как международных, так и национальных) в разбивке по подразделениям, стране гражданства и месту назначения.

31. В ответ на запрос Консультативного комитета ему были предоставлены следующие ориентировочные оценки годовых расходов на международных и национальных ДООН в четырех местах по состоянию на ноябрь 2022 года:

а) Миссия Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану: национальные ДООН — 14 512,69 долл. США; международные ДООН — 61 828,40 долл. США;

б) Миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго: национальные ДООН — 21 157,65 долл. США; международные ДООН — 53 623,77 долл. США;

в) Многопрофильная комплексная миссия Организации Объединенных Наций по стабилизации в Центральноафриканской Республике: национальные ДООН — 19 570,70 долл. США; международные ДООН — 65 208,77 долл. США;

г) Миссия Организации Объединенных Наций в Южном Судане: национальные ДООН — 26 678,75 долл. США; международные ДООН — 65 740,33 долл. США.

32. Консультативный комитет напоминает, что он неоднократно выносил рекомендацию включать в предлагаемые бюджеты больше должностей национальных ДООН сообразно обстоятельствам (см., например, [A/76/760](#), п. 53, одобрена Генеральной Ассамблеей в резолюции [76/274](#)). **Принимая во внимание разницу в расходах на национальных и международных ДООН и важность наращивания потенциала на национальном уровне, Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря приложить дополнительные усилия к расширению использования национальных ДООН сообразно обстоятельствам.** Комитет намерен вернуться к этому вопросу в контексте предлагаемого бюджета по программам на 2024 год.

33. В целом в двухгодичный период 2020–2021 годов в Секретариате среди ДООН был достигнут гендерный паритет. В разбивке по типу назначения в этот период на долю женщин пришлось 49,1 процента международных контрактов и 53,7 процента национальных контрактов. Средний возраст всех ДООН, работавших в Секретариате в двухгодичный период 2020–2021 годов, составил 37,1 года. Средний возраст женщин составил 34,5 года — примерно на 3 года меньше, чем средний возраст мужчин (см. также п. 14 выше). Большинство ДООН были из государств Африки (45,2 процента всех ДООН в подразделениях Секретариата), за которыми следовали ДООН из государств Азии и Тихого океана (19,8 процента), государств Западной Европы и других государств (19,2 процента), государств Латинской Америки и Карибского бассейна (11,9 процента) и государств Восточной Европы (4,0 процента) ([A/77/578](#), пп. 87, 90 и 91). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря приложить дополнительные усилия к обеспечению справедливого географического представительства среди международных ДООН.** Комитет надеется, что в следующем докладе и в контексте сквозного доклада по миротворческой деятельности будет представлена обновленная информация по этому вопросу.

III. Заключение

34. Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.
