



Семьдесят седьмая сессия  
Пункт 143 повестки дня  
Управление людскими ресурсами

## Состав Секретариата: демографические характеристики персонала

### Доклад Консультативного комитета по административным и бюджетным вопросам

#### I. Введение

1. Консультативный комитет по административным и бюджетным вопросам рассмотрел доклад Генерального секретаря «Состав Секретариата: демографические характеристики персонала» (A/77/580). 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 12 декабря 2022 года.

2. Генеральный секретарь указывает, что его ежегодный доклад, в котором содержатся демографические данные персонала Секретариата за 2021 год, был представлен во исполнение резолюций Генеральной Ассамблеи об управлении людскими ресурсами, последней из которых является резолюция 72/254.

#### II. Демографические характеристики персонала

##### A. Представление и анализ

3. В своем докладе Генеральный секретарь приводит обзор и анализ демографических характеристик, таких как возраст, пол и гражданство, и структурных элементов кадровых ресурсов, включая структуру, местонахождение, категорию и тип контракта, а также обобщены соответствующие тенденции. В докладе также содержатся данные об ожидаемом пенсионном выбытии сотрудников, информация о движении персонала и дезагрегированный анализ персонала, подпадающего под действие системы желательных квот (A/77/580, пункт 1). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что во исполнение некоторых из его предыдущих рекомендаций, касающихся анализа тенденций и представления данных (см., например, A/76/733, пункт 9), в доклад



включена дополнительная аналитическая информация, в том числе касающаяся изменения численности персонала, выхода сотрудников в отставку и подробных прогнозов пенсионного выбытия сотрудников, а также расширенные данные за пятилетний период с разбивкой по демографическим показателям в некоторых областях. Комитет был также проинформирован о том, что данные, аналитические выкладки и тенденции, представленные в докладах о кадровом составе Секретариата, учитываются Секретариатом при выдвижении и разработке инициатив по реформе и обеспечивают структуры информацией, которая помогает им в осуществлении делегированных им полномочий по достижению предусмотренных в рамках реформы результатов в области справедливого географического распределения, гендерного баланса и омоложения кадрового состава. **Консультативный комитет на протяжении многих лет подчеркивает необходимость более широкого анализа тенденций и лучшего понимания их глубинных причин для разработки корректирующих мер и совершенствования политики. Признавая, что в докладе Генерального секретаря содержится большой объем информации, Комитет выражает надежду на то, что будут предприняты дальнейшие усилия для проведения более глубокого анализа, представления более сопоставимой и дезагрегированной информации, а также прослеживания взаимосвязи между реализацией политики в области данных и людских ресурсов, целями в области управления и предлагаемыми мерами.** Комитет рассматривает вопросы политики, связанные с управлением людскими ресурсами, в своих докладах о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов ([A/77/728](#)) и об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах ([A/77/728/Add.1](#)).

4. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что в 2022 году был открыт новый портал по кадровым ресурсам Секретариата Организации Объединенных Наций, призванный удовлетворить потребности государств-членов в получении скорейшего доступа к информации и в аналитических данных о кадровых ресурсах. Новый портал дает возможность на ежедневной основе получать информацию о кадровых ресурсах, проводить специальный анализ и составлять специализированные отчеты. Далее в докладе указано, что после полноценного введения в эксплуатацию новый портал даст возможность перейти от ежегодно подготавливаемой отчетности на бумажном носителе к обеспечению постоянного доступа к данным о составе Секретариата ([A/77/580](#), пункт 3). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в настоящее время происходит процесс поэтапного предоставления государствам-членам доступа к этому portalу. **Консультативный комитет надеется, что на новом портале по кадровым ресурсам будет размещаться полная и актуальная статистическая информация. Комитет также надеется, что Генеральный секретарь обеспечит возможность доступа к portalу для всех государств-членов и Комитета и что обновленная информация о его поэтапном развертывании будет представлена Генеральной Ассамблее в ходе рассмотрения ею настоящего доклада. Комитет по-прежнему придерживается своего мнения о необходимости подготовки ежегодного доклада о кадровом составе Секретариата, при этом он считает, что поэтапная консолидация комплексных и транспарентных данных на portalе по кадровым ресурсам в сочетании с прогрессом в деле обеспечения его широкого использования государствами-членами на инклюзивной основе может способствовать более стратегическому характеру представления и анализа данных в будущих докладах о кадровом составе Секретариата.**

## **В. Персонал Секретариата и тенденции**

5. В докладе Генерального секретаря в таблицах 1 и 2 приводятся статистические данные о персонале Секретариата по состоянию на 31 декабря 2021 года и за период с 31 декабря 2017 года по 31 декабря 2021 года, в том числе следующее: а) число сотрудников Секретариата и смежных структур системы Организации Объединенных Наций увеличилось на 3,6 процента — с 75 903 до 78 649 человек; б) число сотрудников Секретариата сократилось на 6,1 процента — с 38 105 до 35 762 человек; в) доля сотрудников Секретариата категории специалистов и выше в общей численности персонала увеличилась с 33,4 процента до 38,1 процента, а доля сотрудников категории общего обслуживания и смежных категорий сократилась с 56,9 процента до 53,1 процента; г) доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах в общей численности персонала увеличилась с 25,5 процента до 27,9 процента, а доля сотрудников на срочных контрактах уменьшилась с 67 процентов до 65,2 процента; д) доля сотрудников-женщин в общей численности персонала увеличилась с 35,9 процента до 40,3 процента; е) средний возраст сотрудников Секретариата повысился с 45,1 до 47,0 года; ж) средняя продолжительность службы в Секретариате увеличилась с 8,4 года до 9,9 года; з) численность сотрудников Секретариата с географическим статусом увеличилась на 1,4 процента — с 3074 до 3116 человек; и) число государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, увеличилось со 103 до 106.

### **1. Сокращение численности сотрудников Секретариата**

6. За пятилетний отчетный период с 2017 по 2021 год общая численность сотрудников Секретариата сократилась на 2343 человека (или на 6,1 процента) с 38 105 до 35 762 человек, что главным образом объясняется изменением оперативных условий и сроков действия мандатов в Секретариате, в частности в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях (там же, пункт 7). С 31 декабря 2020 года по 31 декабря 2021 года численность сотрудников Секретариата сократилась на 1065 человек (или на 2,9 процента), что главным образом обусловлено завершением мандата Смешанной операции Африканского союза — Организации Объединенных Наций в Дарфуре (ЮНАМИД) (1216 человек) и осуществлением стратегического плана переходного процесса в Миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Демократической Республике Конго (МООНСДРК) (89 человек) и частично компенсируется увеличением численности сотрудников в системе координаторов-резидентов (188 человек) и Комплексной миссии Организации Объединенных Наций по оказанию содействия в переходный период в Судане (128 человек). Помимо этих основных факторов, в течение отчетного периода были отмечены изменения численности персонала в других структурах: сократилось число сотрудников в Объединенном отделении Организации Объединенных Наций по миростроительству в Гвинее-Бисау (на 67 человек), Международном остаточном механизме для уголовных трибуналов (на 71 человека), Департаменте по делам Генеральной Ассамблеи и конференционному управлению (на 56 человек), Миссии Организации Объединенных Наций по содействию Афганистану (на 48 человек) и Экономической комиссии для Африки (на 46 человек), при этом число сотрудников увеличилось в Управлении Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (на 123 человека), Управлении Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности (на 48 человек) и Многопрофильной комплексной миссии Организации Объединенных Наций по стабилизации в Мали (МИНУСМА) (на 46 человек) (там же, приложение, таблица 1.D).

7. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сотрудники Организации Объединенных Наций, затронутые закрытием структур или упразднением должностей, получают поддержку благодаря многочисленным усилиям Организации, включая профессиональную подготовку, проведение ярмарок вакансий с участием местных работодателей в странах, функционирование онлайн-платформы «Горизонт», направленной на содействие глобальному доступу к информации о профессиональном опыте сотрудников, а также отстаивание того, чтобы их кандидатуры должным образом учитывались при заполнении вакансий во всех структурах Секретариата. Например, в период с января 2021 года по июнь 2022 года благодаря вышеуказанным инициативам в Организации были удержаны 158 соответствующих критериям сотрудников ЮНАМИД, подпавших под сокращение.

## 2. Тенденции, касающиеся типов контрактов

8. По состоянию на 31 декабря 2021 года доля сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах составляла 27,9 процента, доля сотрудников на срочных контрактах — 65,2 процента, а доля сотрудников на временных контрактах — 6,9 процента. В период 2018–2021 годов наблюдалась тенденция к снижению числа сотрудников на постоянных или непрерывных контрактах, что было обусловлено преимущественно выходом на пенсию или досрочным выходом на пенсию сотрудников (там же, пункт 25). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что в случае сокращения штатов при условии наличия подходящих должностей и в зависимости от других критериев, содержащихся в соответствующих правилах о персонале, предпочтение в порядке убывания отдается сотрудникам в зависимости от типа их контракта: постоянный контракт; непрерывный контракт; срочный контракт. Комитет также был проинформирован о том, что такой порядок удержания персонала в случае сокращения штатов не оказывает негативного влияния на кадровое планирование.

### а) Географическая представленность: система желательных квот

9. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что по состоянию на 31 декабря 2021 года в Секретариате работало 3116 сотрудников с географическим статусом по смыслу пункта 66 резолюции 65/247 Генеральной Ассамблеи, в котором Ассамблея постановила, что за сотрудниками сохраняется географический статус, только когда они работают на должностях, подлежащих географическому распределению, за исключением сотрудников, набранных в рамках программы для молодых специалистов. Краткая информация о представленности государств-членов согласно системе желательных квот в период с 31 декабря 2017 года по 31 декабря 2021 года приводится в таблице 1 (A/77/580, таблица 25).

Таблица 1  
**Представленность государств-членов согласно системе желательных квот по состоянию на 31 декабря 2017–2021 годов**

(Выборка: 193 государства-члена)

Год	Непредставленные	Недопредставленные	В пределах квоты	Перепредставленные
Декабрь 2017 года	19	44	103	27
Декабрь 2018 года	21	40	105	27
Декабрь 2019 года	22	34	108	29
Декабрь 2020 года	20	37	109	27
Декабрь 2021 года	21	36	106	30

10. Консультативный комитет отмечает, что за пятилетний период 2017–2021 годов количество государств-членов, представленных на должностях, подлежащих географическому распределению, в пределах желательной квоты, увеличилось со 103 до 106, а количество недопредставленных государств-членов сократилось с 44 до 36. Вместе с тем Комитет также с озабоченностью отмечает, что число государств-членов, относящихся к категории непредставленных, увеличилось с 19 до 21, а число перепредставленных государств-членов увеличилось с 27 до 30 (см. пункт 15 ниже).

11. В 2021 году на должности, подлежащие географическому распределению, было назначено 139 сотрудников Секретариата, что на 90,4 процента больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Это объясняется тем, что в середине 2021 года был отменен временный мораторий на заполнение вакантных должностей, финансируемых из регулярного бюджета, который был введен ранее для смягчения воздействия кризиса ликвидности на осуществление деятельности (A/77/580, пункт 73 и таблица 1). Из этих 139 сотрудников: а) 1 сотрудник был гражданином непредставленного государства-члена; б) 44 — гражданами недопредставленных государств-членов; в) 49 — гражданами государств-членов, представленных в пределах квоты; и г) 45 — гражданами перепредставленных государств-членов (там же, таблица 31). Консультативный комитет отмечает, что в 2021 году из числа сотрудников, поступивших на должности в Секретариате, подлежащие географическому распределению, в рамках внешних перемещений (под которыми понимаются первоначальные и повторные назначения), граждане непредставленных и недопредставленных государств-членов составили лишь 32,4 процента. Этот показатель является самым низким за пятилетний период 2017–2021 годов: в 2018, 2019 и 2020 годах доля таких сотрудников составляла 34 процента, а в 2017 году — 36 процентов (см. также A/76/733, пункт 16). Консультативный комитет с обеспокоенностью отмечает, что, хотя число назначений на должности, подлежащие географическому распределению, почти удвоилось по сравнению с предыдущим отчетным периодом, процент назначений из непредставленных и недопредставленных государств-членов сократился, а 32,4 процента назначений были произведены из перепредставленных государств-членов (см. пункт 15 ниже).

12. В своем докладе Генеральный секретарь отмечает, что разница между количеством должностей, подлежащих географическому распределению (3693), и числом сотрудников с географическим статусом, занимающих такие должности (3033), объясняется тем, что 416 должностей вакантны, 200 должностей временно занимают сотрудники, не имеющие географического статуса, а 44 должности занимают сотрудники, работающие по контрактам на ограниченный срок. Кроме того, в общее число сотрудников с географическим статусом входит 51 сотрудник, набранный в рамках программы для молодых специалистов и

работающих на должностях, не подлежащих географическому распределению (A/77/580, пункт 64 и сноска 13). Консультативный комитет отмечает, что число вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, осталось на уровне конца 2020 года, когда оно увеличилось на 50,7 процента с 276 подлежащих географическому распределению должностей, которые были вакантны по состоянию на 31 декабря 2019 года. Кроме того, Комитет отмечает, что число должностей, временно занимаемых сотрудниками без географического статуса, увеличилось на 41 должность по сравнению со 159 должностями по состоянию на 31 декабря 2020 года, а число сотрудников, работающих по контрактам на ограниченный срок, сократилось на 3 человек (см. A/76/733, пункт 13). **Консультативный комитет вновь выражает обеспокоенность по поводу сохраняющегося значительного числа вакантных должностей, подлежащих географическому распределению, а также по поводу увеличения числа подлежащих географическому распределению должностей, временно занятых сотрудниками без географического статуса, работающими по контрактам на ограниченный срок (см. пункт 15 ниже). Комитет повторяет свою рекомендацию Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря принять все меры, необходимые для оперативного заполнения вакантных должностей с учетом принципа справедливого географического распределения, и обеспечить, чтобы в процессе временного заполнения должностей, подлежащих географическому распределению, в полной мере учитывалось географическое представительство. Комитет надеется, что обновленная информация об этих усилиях и статусе этих должностей будет представлена в следующем докладе о составе Секретариата.**

13. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что исходя из численности географического персонала по состоянию на 31 декабря 2021 года и ожидаемых показателей пенсионного выбытия к концу 2031 года Секретариату необходимо будет набрать 701 сотрудника на должности, подлежащие географическому распределению, из непредставленных и недопредставленных государств-членов, а также из тех государств-членов, которые станут непредставленными и недопредставленными вследствие ожидаемого выхода на пенсию сотрудников, работающих на должностях, подлежащих географическому распределению, с тем чтобы эти государства достигли статуса, соответствующего установленным квотам (A/77/580, пункт 87). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что на достижение справедливой географической представленности в составе Секретариата повлияли, в частности, такие факторы, как наличие кандидатов из непредставленных и недопредставленных государств-членов и проблемы, связанные с нынешней системой отбора персонала, кадровым планированием и информационной работой с потенциальными кадрами. Что касается информационной работы, то Комитет был проинформирован о том, что в 2021 году было проведено 20 глобальных и 20 региональных мероприятий по развитию карьеры, а к ноябрю 2022 года — 4 глобальных и 19 региональных мероприятий по развитию карьеры. Кроме того, в 2021 году Управление людских ресурсов заключило соглашения о партнерстве с Управлением по координации деятельности в целях развития и с Департаментом глобальных коммуникаций в целях укрепления информационной работы с потенциальными кадрами, в том числе за счет привлечения на систематической основе информационных центров Организации Объединенных Наций в непредставленных и недопредставленных государствах-членах. **Консультативный комитет надеется, что в контексте следующего обзорного доклада об управлении людскими ресурсами будут представлены дополнительные сведения об информационной работе и данные о наборе сотрудников с географическим статусом из непредставленных и недопредставленных государств-членов. Комитет более подробно рассматривает вопрос об информационной работе и**

запланированных инициативах, связанных с системой отбора персонала, в том числе вопрос о цели справедливого географического распределения, в своих докладах о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728) и об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1).

14. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что Секретариат продолжит также проводить обсуждения и оказывать помощь по вопросу о повышении качества работы руководителей структур с точки зрения достижения целевых показателей географического распределения в соответствии с договором между старшими руководителями и Генеральным секретарем, согласно которому старшие руководители обязаны: а) обеспечивать, чтобы 50 процентов назначений на должности, подлежащие географическому распределению, осуществлялись из числа граждан непредставленных и недопредставленных государств-членов; и б) предпринимать усилия к достижению прогресса в обеспечении большего географического разнообразия на всех должностях при оптимальном использовании вакансий, заполненных в течение отчетного периода. Комитет напоминает, что, как отметила Комиссия ревизоров, в течение двух лет подряд, в 2020 и 2021 годах, уровень достижения показателя справедливой географической представленности был ниже целевого уровня, составляющего 50 процентов, при этом доля сотрудников из непредставленных и недопредставленных государств, назначенных на должности, подлежащие географическому распределению, составляла лишь 20 процентов (см. A/77/5 (Vol. I), глава II, пункты 337 а) и 381 а)). Комитет отмечает также, что в доклад Генерального секретаря не была включена информация о результатах работы старших руководителей с точки зрения достижения целевых показателей географической представленности. **Консультативный комитет повторяет свою предыдущую рекомендацию о том, чтобы Генеральная Ассамблея просила Генерального секретаря ежегодно представлять сравнительные данные о достижении целевых показателей географической представленности, содержащихся в договорах старших руководителей, с разбивкой по структурам в рамках его будущих годовых докладов о составе Секретариата.** Комитет более подробно рассматривает вопрос о договорах старших руководителей в своих докладах о подотчетности (A/77/743) и о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728).

15. **Консультативный комитет напоминает, что Генеральная Ассамблея в своей резолюции 71/263 (раздел I, пункты 9 и 17) призвала обеспечить достижение справедливого географического распределения в Секретариате. Комитет рекомендует Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря представлять информацию о результатах усилий по улучшению географической представленности государств-членов среди персонала в соответствии с пунктом 3 статьи 101<sup>1</sup> Устава Организации Объединенных Наций, в том числе дезагрегированные данные по должностям, не подлежащим географическому распределению.** Дополнительные замечания по вопросу о географической представленности, в том числе на должностях, не подлежащих географическому распределению, Комитет высказывает в своих докладах о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728) и об обзоре хода

<sup>1</sup> Пункт 3 статьи 101 Устава Организации Объединенных Наций гласит: «При приеме на службу и определении условий службы следует руководствоваться главным образом необходимостью обеспечить высокий уровень работоспособности, компетентности и добросовестности. Должное внимание следует уделять важности набора персонала на возможно более широкой географической основе».

реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1).

**b) Гендерный баланс**

16. В своем докладе Генеральный секретарь указывает, что по состоянию на 31 декабря 2021 года общая доля женщин среди всех сотрудников Секретариата составляла 40,3 процента. Таким образом, доля женщин увеличилась на 4,4 процента за пятилетний период 2017–2021 годов и на 1,7 процента по сравнению с 31 декабря 2020 года. Хотя по состоянию на 31 декабря 2021 года доля женщин в департаментах/управлениях, региональных комиссиях и трибуналах составляла 50,0 процента, женщины составляли лишь 25,7 процента персонала в операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических присутствиях, что на 1,4 процента больше, чем в предыдущем периоде (A/77/580, таблицы 1 и 2). Кроме того, из 139 сотрудников Секретариата, назначенных в 2021 году на должности, подлежащие географическому распределению (см. пункт 11 выше), женщинами являлись 84 сотрудника (или 60,4 процента), включая: а) 1 гражданку непредставленного государства-члена; б) 26 гражданок недопредставленных государств-членов; в) 28 гражданок государств-членов, представленных в пределах квоты; и d) 29 гражданок перепредставленных государств-членов. Помимо этого, 46 из них были гражданками развивающихся стран, а 38 — гражданками развитых стран (там же, таблица 31). **Консультативный комитет признает общий прогресс, достигнутый в деле увеличения представленности женщин в Секретариате, но при этом отмечает, что женщины составляют лишь 25,7 процента персонала в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях. Комитет надеется, что в будущих докладах о составе Секретариата будут представлены дезагрегированные данные о гендерной представленности с разбивкой по структурам.** Дополнительные замечания Комитета по вопросу о гендерном балансе содержатся в его докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1).

**с) Люди с инвалидностью**

17. В контексте предыдущего доклада о составе Секретариата Консультативный комитет был проинформирован об отсутствии полных данных о количестве и местонахождении людей с инвалидностью, работающих в Организации, и о том, что механизм сбора данных, как ожидается, будет включен в систему общеорганизационного планирования ресурсов ко второму кварталу 2022 года (A/76/733, пункт 36). Комитет отмечает, что в нынешнем докладе Генерального секретаря не содержится статистической информации о лицах с инвалидностью. В ответ на запрос Комитет был проинформирован о том, что это связано с деликатным характером такой информации и правами сотрудников на защиту данных, при этом Секретариат изучает возможность применения других уместных способов для обеспечения большего многообразия кадрового состава в интересах людей с инвалидностью. **Консультативный комитет подчеркивает важность статистической информации для обеспечения многообразия кадрового состава в интересах людей с инвалидностью и вновь выражает надежду на то, что такие данные будут представлены в следующем докладе о составе Секретариата при соблюдении права соответствующих лиц на конфиденциальность.** Дополнительные замечания Комитета по вопросу об инклюзии людей с инвалидностью содержатся в его докладе об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1).

**d) Сотрудники на должностях высокого уровня**

18. По состоянию на 31 декабря 2021 года должности уровней заместителя Генерального секретаря и помощника Генерального секретаря занимали 145 сотрудников Секретариата, что на 7 человек меньше, чем в предыдущем отчетном периоде; по состоянию на 31 декабря 2020 года таких сотрудников было 152, по состоянию на 31 декабря 2019 года — 153, по состоянию на 31 декабря 2017 года и 2018 года — 150. Кроме того, 797 сотрудников занимали должности уровня Д-2 или Д-1, что на 5 человек меньше, чем по состоянию на 31 декабря 2020 года (см. [A/77/580](#), таблица 10). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что сокращение числа сотрудников на должностях высокого уровня в течение отчетного периода объясняется главным образом сокращением числа сотрудников в полевых миссиях, особенно в ЮНАМИД и МИНУСМА. **Консультативный комитет подчеркивает сохраняющуюся необходимость отслеживать положение дел с высокой численностью персонала на должностях высокого уровня и добиваться того, чтобы любые будущие предложения об учреждении должностей высокого уровня предусматривали проведение углубленного обзора существующих функций и структур, с тем чтобы свести к минимуму любое возможное дублирование функциональных обязанностей высокого уровня в Организации (см. также пункт 19 ниже).**

19. Представленные в докладе данные показывают также, что по состоянию на 31 декабря 2021 года должности 500 сотрудников уровня Д-1 и выше финансировались из регулярного бюджета, 157 — из бюджета операций по поддержанию мира, 255 — из внебюджетных источников, 24 — за счет других начисленных взносов и совместно финансируемых мероприятий, а 7 сотрудников находились в ведении Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) ([A/77/580](#), приложение, таблица 3; см. пункт 25 ниже). **Консультативный комитет повторно вынесенную ранее Генеральной Ассамблее рекомендацию просить Генерального секретаря систематически представлять на новом портале по кадровым ресурсам (см. пункт 4 выше) и в качестве дополнительной информации — в контексте будущих докладов о составе Секретариата и о предлагаемом бюджете по программам — подробные сведения о положении дел с заполнением всех должностей уровня Д-1 и выше с разбивкой по источникам финансирования, в том числе информацию о гражданстве и поле занимающих их сотрудников, а также о местах службы занимающих их сотрудников.**

**e) Старение персонала и омоложение кадрового состава Секретариата**

20. Согласно данным, представленным в докладе, за период с 31 декабря 2017 года по 31 декабря 2021 года средний возраст сотрудников Секретариата увеличился на 1,9 года, с 45,1 года до 47 лет. Хотя в период 2020–2021 годов средний возраст увеличился на 0,2 года, годовые темпы старения замедлились по сравнению с тенденцией 2017–2020 годов, когда старение контингента происходило с скоростью 0,6 года ([A/77/580](#), таблица 2). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что тенденция к увеличению среднего возраста сотрудников обусловлена различными факторами, в том числе осуществлением резолюции [70/244](#) Генеральной Ассамблеи, в соответствии с которой возраст обязательного выхода на пенсию для сотрудников, набранных до 1 января 2014 года, был повышен до 65 лет, и уменьшением в связи с сокращением персонала в операциях по поддержанию мира и специальных политических миссиях числа сотрудников на должностях разрядов ОО-2 — ОО-4, возраст которых, как правило, меньше общего среднего возраста. Комитет был также проинформирован о том, что за прошедшие годы на средний возраст, в котором

сотрудники поступают на службу в Секретариат, могли повлиять требования к кандидатам и ограниченное число должностей младшего уровня, что в результате сказалось на среднем возрасте сотрудников Секретариата. **Консультативный комитет вновь выражает обеспокоенность по поводу увеличения среднего возраста сотрудников Секретариата, хотя этот процесс и замедлился в течение отчетного периода, и подчеркивает необходимость обращения этой тенденции вспять (см. также пункт 21 ниже).**

21. В докладе Генерального секретаря указано, что в период 2022–2031 годов, как ожидается, на пенсию выйдут в общей сложности 4209 сотрудников с постоянными, непрерывными или срочными контрактами категории специалистов и выше (за исключением заместителей Генерального секретаря и помощников Генерального секретаря), а также категории полевой службы (A/77/580, таблица 18). Кроме того, к 2041 году выйдут на пенсию 11 705 сотрудников, или 58 процентов всех нынешних сотрудников департаментов/управлений, региональных комиссий и трибуналов; иначе говоря, в ближайшие 20 лет сменится более половины штата сотрудников этих структур. В операциях по поддержанию мира, специальных политических миссиях и других политических присутствиях к 2041 году также прогнозируется выход на пенсию 8522 сотрудников, что составляет 42,1 процента от общего числа сотрудников этих структур (там же, пункт 46). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что прогнозируемое пенсионное выбытие, как ожидается, будет увеличиваться с каждым годом, и начиная с 2031 года на пенсию будут выходить более 1000 сотрудников в год, что вдвое больше, чем в 2023 году, и что эта тенденция дает возможность ускорить прогресс в достижении целей справедливого географического распределения, гендерного паритета и омоложения кадрового состава Секретариата. **Консультативный комитет надеется, что во всех будущих докладах о составе Секретариата будет представляться обновленная информация о тенденциях выхода на пенсию в разбивке по структурам и уровням должностей, а также о возможностях для улучшения ситуации, в том числе в плане омоложения кадрового состава Организации.** Дополнительные замечания Комитета по вопросам кадрового планирования и омоложения кадрового состава содержатся в его докладах о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728), об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1) и о составе Секретариата: безвозмездно предоставляемый персонал, пенсионеры, консультанты и индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций (A/77/727).

**f) Средняя продолжительность службы и выход в отставку**

22. По состоянию на 31 декабря 2021 года средняя продолжительность службы составляла 9,9 лет, что на 0,3 года больше по сравнению с предыдущим отчетным периодом (A/77/580, таблица 15). В период с 1 января по 31 декабря 2021 года уволились в общей сложности 858 сотрудников Секретариата (392 женщины, 466 мужчин), что на 27,9 процента больше, чем в предыдущий годичный период (там же, таблица 23). Случаи выхода в отставку были зафиксированы преимущественно в возрастных группах от 35 до 44 лет и от 60 до 64 лет. Доля вышедших в отставку сотрудников класса С-2 оказалась непропорционально выше их доли в численности всех сотрудников Секретариата, при этом почти половина из них (47,2 процента) были младшими сотрудниками — специалистами и 11,3 процента из них были участниками программы для молодых специалистов (там же, пункт 51). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что, хотя данные о причинах отставки не

собирались на последовательной основе в ходе собеседований при увольнении: а) 134 сотрудника уволились по причине досрочного выхода на пенсию, что на 71 процент больше, чем число увольнений по причине досрочного выхода на пенсию в 2020 году, что может быть связано с пандемией коронавирусного заболевания (COVID-19); и б) 139 уволившихся сотрудников имели временный контракт и, возможно, имели возможность заключить более долгосрочный контракт. **Консультативный комитет вновь подчеркивает необходимость проведения более систематического и всеобъемлющего сбора данных о выходе в отставку и его причинах, в том числе путем проведения собеседований при увольнении, в целях более точного анализа тенденций, выявления проблем и укрепления оперативного кадрового планирования Организации в поддержке целей управления людскими ресурсами (см. также пункт 21 выше). Комитет надеется, что в будущих докладах о составе Секретариата будут представлены статистические данные по отставкам и их углубленный анализ.**

**г) Внутренние и внешние назначения**

23. В докладе Генеральный секретарь отмечает, что число назначений, под которыми понимаются как первоначальные, так и повторные назначения, увеличилось в 2021 году на 933 (27,7 процента) по сравнению с предыдущим отчетным периодом. Это увеличение связано с проведением более активной работы по приему на работу сотрудников после отмены введенного в 2020 году временного моратория на заполнение всех вакантных должностей, финансируемых из регулярного бюджета, а также с принятием эффективных мер по борьбе с последствиями пандемии COVID-19 (A/77/580, пункты 11 и 54–55). В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что первоначальные и повторные назначения считаются внешними перемещениями, а повышение по службе, переводы и перепрофилирование считаются внутренними перемещениями. Комитету по запросу также была предоставлена информация о количестве кандидатов в разбивке по видам перемещения за период 2017–2021 годов (см. таблицы 2 и 3).

Таблица 2

**Внешние и внутренние перемещения, 2017–2021 годы**

	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
<b>Внешние перемещения</b>	<b>5 257</b>	<b>4 754</b>	<b>5 064</b>	<b>3 372</b>	<b>4 305</b>
Назначения	5 257	4 754	5 064	3 372	4 305
<b>Внутренние перемещения</b>	<b>4 789</b>	<b>4 285</b>	<b>6 393</b>	<b>2 164</b>	<b>3 423</b>
Повышение по службе	1 567	1 313	1 223	763	1 166
Переводы	443	322	2 702	265	535
Перепрофилирование	2 779	2 650	2 468	1 136	1 722
<b>Всего</b>	<b>10 046</b>	<b>9 039</b>	<b>11 457</b>	<b>5 536</b>	<b>7 728</b>

Таблица 3  
Внешние перемещения в разбивке по видам перемещений, 2017–2021 годы

Год	Первоначальные назначения	Повторные назначения	Прочие назначения <sup>a</sup>	Всего
2017	2 381	2 870	6	5 257
2018	2 055	2 675	24	4 754
2019	2 186	2 834	44	5 064
2020	1 404	1 965	3	3 372
2021	1 867	2 426	12	4 305

<sup>a</sup> «Прочие назначения» относятся к сотрудникам, которые были назначены после успешной сдачи конкурсных экзаменов для перехода из категории общего обслуживания в категорию специалистов или для перехода из категории общего обслуживания в категорию национальных сотрудников.

24. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что определения внутреннего и внешнего перемещения соответствуют определениям, используемым в административной инструкции о системе отбора персонала (ST/AI/2010/3/Rev.1). В соответствии с этой инструкцией внутренними кандидатами считаются действующие сотрудники, имеющие контракт в соответствии с Правилами о персонале, кроме временных контрактов, и набранные в рамках конкурсного отбора в соответствии с правилом 4.15 (рассмотрение центральным контрольным органом) или правилом 4.16 (вступительный конкурсный экзамен) Правил о персонале. Эти перемещения отражаются в качестве повышения по службе, перевода или перепрофилирования. **Консультативный комитет подчеркивает необходимость обеспечения большей ясности в отношении внешних и внутренних назначений и повторяет свою рекомендацию Генеральной Ассамблее просить Генерального секретаря на систематической основе представлять в его будущих докладах о составе Секретариата подробную дезагрегированную информацию о внутренних и внешних назначениях, в том числе в разбивке по различным видам внешних назначений, таким как повторные/первоначальные назначения временных сотрудников.** Комитет рассматривает вопросы, касающиеся отбора персонала, в своих докладах о дальнейших шагах по осуществлению реформ системы управления людскими ресурсами на период 2023–2026 годов (A/77/728) и об обзоре хода реформы системы управления людскими ресурсами в 2021–2022 годах (A/77/728/Add.1).

### III. Прочие вопросы

#### Персонал, находящийся в ведении Программы развития Организации Объединенных Наций

25. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что 1890 сотрудников Секретариата, находящихся в ведении ПРООН, были учтены при подсчете общей численности персонала, составляющей 35 762 человека по состоянию на 31 декабря 2021 года, по сравнению с 2553 сотрудниками, находившимися в ведении ПРООН в 2020 году. В число сотрудников Секретариата, которые в 2021 году находились в ведении ПРООН, входили два помощника генерального секретаря, работавшие в Управлении по координации гуманитарных вопросов. Комитету была представлена подробная информация о персонале, находящемся в ведении ПРООН (см. таблицу 4).

Таблица 4  
**Сотрудники Секретариата, находящиеся в ведении Программы развития  
 Организации Объединенных Наций**

Категории сотрудников, находящиеся в ведении Программы развития Организации Объединенных Наций, в разбивке по структурам	Тип контракта			Всего
	Срочные	Постоянные	Временные	
<b>Должности уровня директоров и выше</b>	<b>3</b>	–	<b>4</b>	<b>7</b>
Управление по координации гуманитарных вопросов	3	–	4	7
<b>Категория специалистов</b>	<b>22</b>	–	<b>2</b>	<b>24</b>
Управление по координации гуманитарных вопросов	10	–	–	10
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	5	–	–	5
Система координаторов-резидентов	7	–	2	9
<b>Категория общего обслуживания и смежные категории</b>	<b>1 721</b>	<b>78</b>	<b>60</b>	<b>1 859</b>
Департамент по вопросам охраны и безопасности	14	–	–	14
Управление по координации гуманитарных вопросов	1 081	35	26	1 142
Управление по вопросам разоружения	2	–	–	2
Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека	401	23	33	457
Система координаторов-резидентов	40	–	–	40
Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию	2	–	–	2
Программа Организации Объединенных Наций по окружающей среде	8	–	–	8
Программа Организации Объединенных Наций по населенным пунктам (ООН-Хабитат)	61	–	–	61
Управление Организации Объединенных Наций по наркотикам и преступности	112	20	1	133
<b>Всего</b>	<b>1 746</b>	<b>78</b>	<b>66</b>	<b>1 890</b>

26. Консультативный комитет был также проинформирован о том, что ситуация, когда сотрудники находились в административном ведении ПРООН, исторически возникала в тех местах, где было невозможно осуществлять наем и отбор сотрудников и управление ими в рамках унаследованной системы, однако это препятствие было устранено с внедрением системы «Умоджа», и функции по управлению таким персоналом были постепенно переданы Секретариату. Комитет напоминает, что Комиссия ревизоров рекомендовала администрации продолжать оказывать поддержку подразделениям в ускорении процесса постепенной и плавной интеграции оставшихся сотрудников, находящихся в административном ведении ПРООН, в Секретариат, с тем чтобы обеспечить набор таких сотрудников, их отбор и управление ими в соответствии с принятыми Организацией нормативными положениями (A/77/5 (Vol. I), глава II, пункт 278). Новый ожидаемый срок выполнения этой рекомендации — четвертый квартал 2023 года (A/77/322, пункт 83). **Консультативный комитет надеется, что обновленная информация об интеграции в Секретариат оставшихся сотрудников, находящихся в ведении ПРООН, будет представлена в следующем докладе о составе Секретариата.**

**Общая численность сотрудников Секретариата**

27. В ответ на запрос Консультативный комитет был проинформирован о том, что по состоянию на 31 декабря 2021 года общая численность сотрудников Секретариата составляла 47 404 человека, включая 11 642 внештатных сотрудника (т. е. безвозмездно предоставляемый персонал, консультанты, индивидуальные подрядчики и добровольцы Организации Объединенных Наций), причем штатные сотрудники составляли 75,4 процента от общей численности персонала. Замечания Комитета по внештатному персоналу приведены в его соответствующем докладе ([A/77/727](#)).

**IV. Заключение**

28. Генеральной Ассамблее предлагается принять к сведению доклад Генерального секретаря ([A/77/580](#), пункт 88). **Консультативный комитет рекомендует Генеральной Ассамблее принять к сведению доклад Генерального секретаря с учетом своих замечаний и рекомендаций, изложенных выше.**

---